LIBRARY
ASSEMBLÉE
1989
N.B.

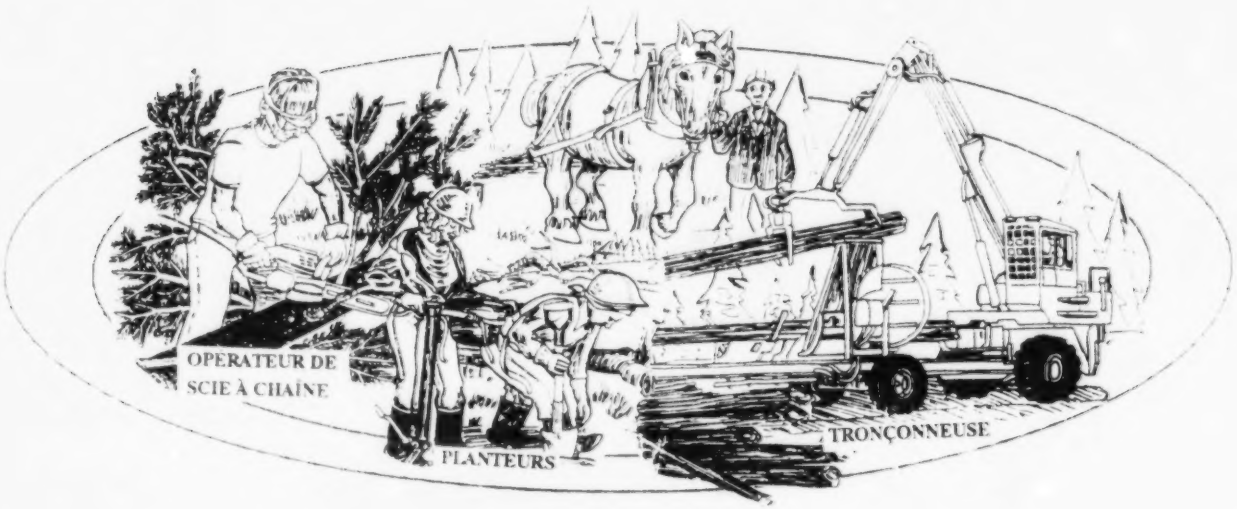
RAPPORT

du

COMITÉ MINISTERIEL

sur les

SECTEURS DE L'EXPLOITATION FORESTIÉRE ET DE LA SYLVICULTURE



Fredericton (N.- B.)

Mai 1989

ISBN 1-55048-062-6

RAPPORT

du

COMITÉ MINISTERIEL

sur les

SECTEURS DE L'EXPLOITATION FORESTIÉRE ET DE LA SYLVICULTURE

Fredericton (N.- B.)

Mai 1989

Direction de la Politique
Division du Travail
Ministère du Travail

Province du Nouveau-Brunswick
Case Postal 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1

Mai 1989

ISBN 1-55048-062-6

Avant-propos

Un des objectifs de ce gouvernement est de maximiser les possibilités d'emploi directement et indirectement liées au secteur forestier. Afin d'atteindre cet objectif, il est essentiel que les ressources humaines et naturelles dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture soient gérées efficacement.

En mars 1988, le gouvernement a décidé que l'instabilité au sein du mouvement ouvrier qui s'était manifestée à Bathurst en mai 1987, les nombreuses pétitions des associations d'employés et des syndicats, ainsi que le rapport du Groupe d'étude ministériel sur les pratiques d'emploi dans les opérations forestières du Nord-Est, Un bout de chemin à faire, ont fait ressortir la nécessité d'entreprendre une étude provinciale des secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture. Un comité ministériel a été créé à cette fin.

Le Comité ministériel sur les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture se composait des personnes suivantes :

- L'hon. Mike McKee, ministre du Travail, président;
- L'hon. Morris Green, ministre des Ressources naturelles et de l'Énergie, membre;
- L'hon. Aldéa Landry, ministre des Affaires intergouvernementales et présidente du Conseil exécutif, membre;
- L'hon. Gérald Clavette, président du Conseil de gestion, membre;
- L'hon. Alan Graham, ministre de l'Agriculture, membre;
- L'hon. Vaughn Blaney, ministre des Affaires municipales et de l'Environnement, membre;
- L'hon. Russell King, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Formation, membre; et
- L'hon. Douglas Young, alors ministre des Pêches, membre.

Le comité avait pour mandat d'étudier les questions en matière de ressources humaines - problèmes et possibilités - touchant les secteurs de l'exploitation et de la sylviculture -

- afin d'élaborer des stratégies à court et à long terme qui maximisent l'emploi dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture et reconnaissent le droit des travailleurs à un traitement équitable et juste ainsi que le droit des employeurs à un rendement raisonnable sur leurs investissements;
- afin d'évaluer la possibilité d'appliquer les conclusions, les suggestions et les recommandations du rapport Un bout de chemin à faire, en étudiant les données comparatives dans d'autres régions de la province; et
- afin d'encourager le secteur privé à faire preuve d'un certain degré de leadership et d'initiative pour éliminer les obstacles et maximiser les possibilités d'emploi dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture.

Plusieurs réunions ont eu lieu pour discuter des points touchant l'industrie et il a été déterminé que le comité utiliserait une approche multifacettes afin de tenter de régler les problèmes. D'abord, on a demandé à la Commission du salaire minimum d'entreprendre une étude afin de déterminer s'il serait opportun d'établir un barème spécial du salaire minimum à l'intention des catégories de salariés employés dans le secteur de l'exploitation forestière sur les terres de la Couronne. Deuxièmement, on a demandé aux salariés ayant des connaissances, des aptitudes et des habiletés liées aux autres domaines à étudier, d'entreprendre une étude provinciale des secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture. Troisièmement, le comité s'est réuni régulièrement pour discuter et étudier les questions touchant les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture.

Étude de la Commission du salaire minimum

C'était la première fois que l'on demandait à la Commission du salaire minimum d'étudier la pertinence d'un barème du salaire minimum pour des catégories de salariés dans le secteur de l'exploitation forestière sur les terres de la Couronne. Ainsi, la Commission a été encouragée à prendre le temps qu'il fallait pour bien consulter les parties touchées et évaluer l'impact social et économique de sa décision.

Au cours des mois qui ont suivi, la Commission du salaire minimum a envoyé des questionnaires aux parties directement touchées en les avisant qu'elle entreprenait une étude et qu'elle les invitait à soumettre des exposés écrits. Des avis publics ont aussi été publiés dans les journaux de la province invitant les personnes intéressées à communiquer avec le ministère du Travail pour obtenir des renseignements sur les exposés à présenter à la Commission. La Commission a reçu douze mémoires en tout et après avoir tenu un certain nombre de réunions, elle a soumis son rapport au gouvernement.

Étude provinciale

Le rapport du Groupe d'étude ministériel sur les pratiques d'emploi dans les opérations forestières Nord-Est, Un bout de chemin à faire, a fourni d'excellents renseignements concernant les préoccupations actuelles dans le Nord-Est. Le même type d'information toutefois n'était pas disponible pour les autres régions de la province, et il a été par la suite décidé que la Commission recueillerait de l'information sur le reste de la province.

Il a été décidé qu'une étude provinciale serait entreprise. M. Ray Campbell a été nommé coordonnateur et six employés du gouvernement possédant des connaissances et des aptitudes dans les domaines à étudier ont été prêtés au comité pour recueillir de l'information sur les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture. L'étude a été divisée en deux principales sections, soit les ressources humaines et les ressources naturelles. Ces deux sections ont été ensuite sous-divisées en huit composantes :

. Composante des normes d'emploi,
. Composante de l'hygiène et de la sécurité au travail,
. Composante des relations employeurs-employés,
. Composante de la création d'emplois et du développement de l'emploi,
. Composante de la formation et du perfectionnement,

. Composante des opérations forestières et de l'utilisation des ressources,
. Composante de l'accès aux chantiers et des chemins et des routes, et
. Composante des normes de mesurage et de la vérification.

Le personnel prêté a été affecté à des domaines particuliers et a travaillé étroitement avec les agents de liaison nommés de chaque ministère ou organisme dans l'exécution de son mandat. On a prévu quatre mois pour l'étude.

Au cours de cette période de quatre mois, le personnel prêté pour l'étude a entrepris une analyse exhaustive des secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture. Les renseignements requis pour l'étude qui n'était pas facilement accessibles ont été obtenus au moyen de contacts personnels avec la main-d'oeuvre et l'industrie et par l'utilisation d'une série de questionnaires. En outre, des rencontres ont eu lieu avec des groupes et des particuliers, des projets de recherche ont été mis sur pied et des études et des rapports ont été analysés. Dès que l'étude a été terminée, cette information a été soumise au Comité ministériel.

Délibérations du comité

Le Comité ministériel s'est réuni régulièrement au cours des études effectuées par la Commission du salaire minimum et le personnel prêté. Un certain nombre de groupes ont demandé une rencontre avec les membres du comité et ceux-ci se sont fait un devoir de visiter plusieurs chantiers d'exploitation forestière. Le comité a élaboré une nouvelle directive concernant le mesurage sur les terres de la Couronne à l'intention des employés non syndiqués; il a également dirigé la mise en oeuvre de nouvelles initiatives relativement aux logements fournis par les employés et à la sécurité sur le lieu de travail.

Après une analyse des conclusions de la Commission du salaire minimum et des renseignements recueillis par les employés prêtés à l'étude provinciale, chaque ministère ou organisme ayant des responsabilités liées directement aux secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture a été invité à rencontrer le comité. Ces rencontres avaient pour but de favoriser le dialogue sur différentes questions. Un certain nombre d'organismes et de ministères ont des responsabilités relatives au secteur de l'exploitation forestière. Cet exercice a permis à chaque organisme ou ministère d'entendre les exposés d'autres organismes et ministères et d'aborder les questions auxquelles leur ministère fait face.

Après les rencontres avec les ministères et organismes du gouvernement, le Comité ministériel a organisé une rencontre avec les représentants de l'industrie. Il a avisé l'industrie qu'il voulait entendre directement ses points de vue concernant les possibilités dont elle dispose, ses préoccupations et les solutions qu'elle propose à cet effet. Le comité a d'abord rencontré les représentants des syndicats et des associations des employés. Ensuite, il a rencontré les titulaires de permis et de sous-permis, les entrepreneurs et les représentants des offices de commercialisation.

But du rapport

Ce rapport a pour but de présenter brièvement les conclusions et les constatations du Comité ministériel concernant les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture. Il est axé sur l'emploi et sur les questions liées à l'emploi qui touchent les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture :

- rémunération et normes d'emploi;
- hygiène et conditions sécuritaires;
- relations employeurs-employés;
- planification des ressources humaines;
- formation; et
- développement de l'emploi qui comprend :
  - exploitation forestière,
  - sylviculture,
  - utilisation des ressources,
  - mesurage, et
  - chemins d'accès.

Le comité espère que l'information contenue dans le présent rapport aidera le gouvernement à formuler des stratégies à court et à long terme pour les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture et encouragera l'industrie à faire preuve d'un certain leadership afin d'éliminer certains obstacles identifiés.

L'hon. Mike McKee
Ministre du Travail
Président

L'hon. Morris Green
Ministre des Ressources Naturelles et de l'Énergie
Membre

L'hon. Aldéa Landry
Ministre des Affaires intergouvernementales et Présidente du Conseil exécutif
Membre

L'hon. Alan Graham
Ministre de l'Agriculture
Membre

L'hon. Gérald Clavette
Président du Conseil de gestion
Membre

L'hon. Russell King
Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Formation
Membre

L'hon. Vaughn Blaney
Ministre des Affaires municipales et de l'Environnement
Membre

Mai 1989

REMERCIEMENTS

Le Comité ministériel veut exprimer sa reconnaissances aux nombreux particuliers et groupes qui l'ont aidé au cours de cette étude. Il espère que ce rapport permettra de mieux comprendre les conditions d'emploi et de travail dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture.

La contribution du secteur privé - travailleurs forestiers, syndicats, associations d'employés, propriétaires de boisés privés, offices de commercialisation, entrepreneurs, titulaires de permis et sous-permis et associations et groupes d'employeurs - doit être soulignée. Le temps, la patience et la promptitude que vous avez mis à fournir l'information dont nous avions besoin pour effectuer cette étude ont été grandement appréciés. Nous vous en remercions sincèrement.

La contribution du secteur public - le personnel et l'orientation fournie par les ministères et organismes - était d'excellente qualité et tous les intervenants méritent d'être félicités pour leur contribution. Un remerciement spécial aux secrétaires, traducteurs, chercheurs et personnel de soutien.

Le comité apprécie grandement en particulier la contribution des personnes qui ont recueilli de l'information en vue de l'étude provinciale - Victor Léger, Peter MacLean et Cleveland Allaby du ministère du Travail, Fred Hoyt de la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail, Richard (Dick) Corey du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, et Les Wright et Valerie Fowler du ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie - ainsi que la contribution du coordonateur de l'étude, M. Ray Campbell. Les connaissances, les compétences et le dévouement dont toute l'équipe a fait preuve lors de la cueillette de l'information exigée dans le court délai prévu doivent être mentionnés. Enfin, un remerciement spécial à Marilyn Colwell pour son excellent travail auprès du comité.

Pour conclure, le comité aimerait souligner la collaboration entre le secteur privé et les ministères et organismes du gouvernement au cours de toute l'étude. Il espère que cette collaboration pourra servir de modèle pour les études d'intérêt commun qui seront entreprises à l'avenir.

---

1 Les dessins sur la couverture ont été obtenus de la "Miramichi Pulp & Paper Inc. Woodlands Division 1987".

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos i

Remerciements v

Table des matières vi

PREMIÈRE PARTIE : NOS RESSOURCES 1

1. NOS RESSOURCES FORESTIÈRES 1

2. NOS RESSOURCES HUMAINES 2

A. Nos travailleurs forestiers 2
B. Nos employeurs 4

(1) Titulaires de permis, titulaires de sous-permis et entrepreneurs 4
(2) Propriétaires de boisés privés et offices de commercialisation 5

PARTIE II : QUESTIONS ESSENTIELLES EN MATIÈRE D'EMPLOI 7

1. INTRODUCTION 7

2. RÉMUNÉRATION ET NORMES D'EMPLOI 7

A. Loi sur les normes d'emploi 7
B. Question complexe et controversée 8

. *Biens réels*
. *Dépenses liées à l'emploi*
. *Tarifs à la pièce, primes et rajustements*
. *Salaire minimum spécial pour les catégories d'employés*
. *Mesurage (pour fins de rémunération) sur les terres de la Couronne*
. *Normes d'emploi*

C. Stratégie sur les normes d'emploi et la rémunération 13
D. Recommandations 14

3. NORMES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ 15

A. Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail 15
B. Logements 16
C. Risques pour la sécurité et la santé 17
D. États des chemins forestiers 18
E. Stratégie en matière d'hygiène et de sécurité 19
F. Recommandations 20

4. RELATIONS EMPLOYEURS-EMPLOYÉS 21

A. Loi sur les relations industrielles 21
B. Observations 22
C. Stratégie des relations employeurs-employés 24

. *Accréditation*
. *Retrait d'accréditation*
. *Agrément*
. *Négociation*
. *Conventions collectives*

D. Recommandation 26

5. PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES 27

A. Programmes de ressources humaines 27

. *Services d'adaptation*
. *Création d'emplois*

B. Stratégie des ressources humaines 28
C. Recommandations 29

6. FORMATION 30

A. Évaluation des besoins en matière de formation 30
B. Stratégie de formation 31
C. Recommandations 32

7. DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI 33

A. Récolte de nos ressources forestières 33
B. Traitements de sylviculture 34
C. Utilisation des ressources 35
D. Mesurage de nos ressources forestières 36
E. Accès aux ressources financières 37
F. Stratégie de développement de l'emploi 38
G. Recommandations 38

8. CONCLUSION 39

PARTIE III : SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS 41

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE A - Limites des concessions sur les terres de la Couronne
ANNEXE B - Limites des offices de commercialisation
ANNEXE C - Analyse des méthodes de mesurage

STRATÉGIE DE RESSOURCES HUMAINES

POUR LES SECTEURS
DE L'EXPLOITATION FORESTIÈRE ET DE LA SYLVICULTURE

PREMIÈRE PARTIE : NOS RESSOURCES

1. NOS RESSOURCES FORESTIÈRES

Nos ressources forestières fournissent de l'emploi direct à 6 000 personnes dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture[1], tandis que 9 000 autres personnes travaillent dans des industries tributaires de l'industrie forestière ou du revenu qu'elle génèrent. On a estimé que nos ressources forestières - directement et indirectement - généraient un emploi sur sept au sein de l'économie provinciale et fournissait près de 338 millions de dollars en salaires et traitement à ceux qu'elle emploie.

L'exploitation forestière, les pâtes et papiers et les scieries représentent près d'un quart de l'ensemble des biens produits dans la province. Quarante-cinq pour cent du total des exportations dans la province sont liées à nos ressources forestières.

Les pâtes et papiers et les industries connexes emploient près de quarante-deux pour cent des personnes qui travaillent dans la transformation des ressources forestières et contribuent 57 pour cent de la valeur de la production. Les usines de pâtes et papiers dans la province occupent environ 5 400 travailleurs. Les pâtes et papiers utilisent environ 51 pour cent du fibre de bois total exigé par les usines de transformation primaire dans la province, dont 87 pour cent de résineux et 13 pour cent de feuillus.

---

[1] Le nombre de personnes employées directement dans les activités d'exploitation forestière et de sylviculture varie selon la source. Les chiffres de la Commission des accidents du travail sont fondés sur les renseignements déposés auprès de cet organisme par les employeurs comptant au moins trois employés ou plus qui travaillent en même temps; les chiffres de la Direction de l'administration de l'impôt du ministère des Finances (4 250) sont fondés sur le nombre d'exonérations fiscales accordées aux personnes ou aux entreprises classées comme des travailleurs forestiers; les chiffres d'Emploi et Immigration Canada (5 277) sont fondés sur les statistiques sur le chômage pour la période de douze mois en 1987 qui visent toutes les régions au Nouveau-Brunswick; et les chiffres du ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie (7 028) sont fondés sur une estimation de la main-d'oeuvre.

Il existe environ 140 scieries commerciales dans la province. Près de deux tiers de la capacité des scieries de la province appartiennent à l'industrie des pâtes et papiers et font partie d'une activité intégrée.

L'utilisation intensive de nos forêts crée de l'emploi - dans la gestion, la récolte et le transport de la ressource ainsi que dans la transformation des produits. Toute décision concernant les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture a un effet critique non seulement sur ces secteurs, mais aussi sur les industries forestières secondaires. Il est évident que si la province veut maximiser les possibilités d'emploi, directement et indirectement liées au secteur forestier, nous ne pouvons pas continuer d'examiner les ressources humaines et naturelles séparément.

Un des principaux objectifs de la stratégie économique de la province est d'assurer une industrie forestière viable et stable qui fournit une source d'emplois et de revenus stable à la population du Nouveau-Brunswick. Pour atteindre cet objectif, nous devons nous assurer que la gestion forestière de base permette de déterminer le niveau de récolte maximum qui peut être soutenue et une fois la récolte maximum soutenable définie, il faut s'assurer que ce niveau soit atteint.

On ne pourra jamais trop insister sur l'importance de la planification. Les plans doivent prévoir la mise en valeur des ressources humaines ainsi que des ressources naturelles. Les plans de ressources humaines doivent assurer que les travailleurs sont traités de façon équitable et juste sur les lieux du travail et qu'ils aient les habiletés et la formation nécessaires pour maximiser les investissements dans les ressources naturelles. Les plans de ressources naturelles doivent assurer la récolte, la protection contre la tordeuse du bourgeon de l'épinette, les traitements de sylviculture, la plantation d'arbres et l'éclaircie des jeunes peuplements pour accélérer la croissance - ils doivent prévoir des méthodes de mesurage et des chemins d'accès, pour que nos ressources forestières fournissent le maximum d'emplois aux Néo-Brunswickois.

2. NOS RESSOURCES HUMAINES

A. Nos travailleurs forestiers

L'âge moyen de nos travailleurs forestiers est de 38,5 ans. Deux tiers des travailleurs forestiers étaient mariés dont deux tiers avaient des enfants.

La main-d'oeuvre des secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture est fragmentée et dispersée à la grandeur de la province. Les travailleurs travaillent souvent loin de chez eux et de leur famille pendant des périodes prolongées, ou ils doivent parcourir de grandes distances pour se rendre

au travail. Ils encourent des dépenses substantielles par rapport au revenu obtenu - ils doivent acheter et entretenir leur tronçonneuse; l'équipement de protection et les vêtements coûtent cher et les dépenses de déplacement ou les dépenses de subsistance sont souvent élevées.

Les travailleurs forestiers exercent un certain nombre d'occupations différentes :

- opérateur de scie à chaîne - tronc entier,
- opérateur de scie à chaîne - arbre entier,
- opérateur de scie à chaîne - coupe en sentier,
- opérateur de débusqueuse,
- opérateur de débardeuse,
- empileur,
- surveillant/contremaître-récolte,
- opérateur de tronçonneuse circulaire multiple,
- opérateur de chargeur,
- opérateur de débrancheuse,
- opérateur d'engin d'abattage-empilage,
- opérateur d'engin d'abattage-débardage,
- opérateur de machine de conversion,
- opérateur de coupeuse-déchiqueteuse,
- mécanicien (récolte ou sylviculture),
- planteur - sylviculture,
- opérateur de scarificateur,
- contremaître - sylviculture, et
- opérateur de scie à chaîne - sylviculture.

Soixante-douze pour cent des travailleurs forestiers interrogés au cours de cette étude travaillaient pour des entrepreneurs. Vingt-deux pour cent étaient au service de titulaires de permis ou de sous-permis. Trois pour cent travaillaient pour de grandes tenures libres et deux pour cent étaient au service de propriétaires de boisés privés. Quarante-huit pour cent des travailleurs forestiers interrogés étaient au service de leur employeur actuel depuis plus de deux ans.

Un peu moins de dix-sept pour cent des travailleurs forestiers interrogés au cours de l'étude étaient membres d'un syndicat - le Syndicat canadien des travailleurs du papier ou la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique. Un peu plus de treize pour cent étaient membres d'un association d'employés -l'Association des bûcherons du Nouveau-Brunswick ou la Central N. B. Woodcutters Association. Certains travailleurs forestiers ont indiqué qu'ils étaient membres d'un syndicat et membres d'une association d'employés.

B. Nos employeurs

(1) Titulaires de permis, titulaires de sous-permis et entrepreneurs

Quarante-neuf pour cent des terres forestières productives au Nouveau-Brunswick appartiennent à la Couronne, dont deux pour cent appartiennent à la Couronne fédérale. Dix-huit pour cent de nos ressources forestières sont des tenures libres industrielles. Les terres de la Couronne sont administrées et réglementées par le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie.

Des permis de coupe et des sous-permis de coupe sur les terres de la Couronne sont délivrés en vertu de la Loi sur les terres et forêts de la Couronne. Le titulaire d'un permis de coupe sur les terres de la Couronne, désigné sous le nom de "titulaire d'un permis", exploite ou possède une installation de transformation du bois dans la province. Il existe dix permis de coupe sur les terres de la Couronne dans la province. Ces dix permis couvrent environ trois millions d'hectares de terres forestières productives (voir annexe A). Sur paiement d'une redevance[1], le titulaire d'un permis devient propriétaire du bois récolté en vertu de ce permis.

Le titulaire d'un sous-permis de coupe sur les terres de la Couronne, "titulaire d'un sous-permis", possède ou dirige aussi une installation de transformation du bois dans la province. Un sous-permis de coupe sur les terres de la Couronne donne au titulaire du sous-permis droit à une attribution prescrite de la coupe annuelle permise de bois sur les terres gérées par le titulaire du permis.

Malgré qu'une étude officielle du rendement du titulaire du permis soit effectuée tous les cinq ans après la délivrance d'un permis de coupe sur les terres de la Couronne, si à un moment particulier, il est déterminé que le titulaire du permis ne se conforme pas à une disposition d'une entente conclue en vertu de la Loi sur les terres et forêts de la Couronne, le Ministre peut lui imposer une amende prescrite par le règlement, suspendre le permis pour une période, ou, sur l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, annuler le permis.

Le titulaire du permis est ultimement responsable de la récolte et des activités de renouvellement forestier qui sont exécutées conformément aux divers plans déposés auprès du ministre des Ressources naturelles et de l'Énergie et approuvés par celui-ci. Une bonne partie de la mise en oeuvre des activités ci-dessus est néanmoins effectuée par les entrepreneurs.

---

[1] La redevance pour chaque catégorie de bois est fondée sur la juste valeur marchande du peuplement de bois déterminé par le lieutenant-gouverneur en conseil. Le Ministre peut exercer une certaine latitude afin d'établir les redevances lorsqu'il y a lieu pour l'exploitation, l'utilisation, la protection ou la gestion intégrée des ressources sur les terres de la Couronne.

La décision des titulaires de permis et de sous-permis de faire effectuer les activités de coupe par des entrepreneurs présente de nombreux avantages pratiques. Cette orientation stimule l'économie locale; les entrepreneurs locaux ont aussi la possibilité de participer aux activités de récolte et de sylviculture. Ils embauchent leurs propres travailleurs forestiers, s'occupent des questions de ressources humaines et développent les habiletés essentielles exigées pour exploiter une petite entreprise.

Les chiffres de la Commission des accidents du travail révèlent qu'actuellement 632 entrepreneurs employeurs dans la province travaillent dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture. En 1981, on comptait 566 entrepreneurs employeurs.

(2) Propriétaires de boisés privés et offices de commercialisation

Propriétaires de boisés privés

La Loi sur les terres et forêts de la Couronne stipule que le ministre des Ressources naturelles et de l'Énergie doit encourager l'aménagement des forêts situées sur les boisés privés en tant que source principale d'approvisionnement en bois pour les établissements de transformation du bois de la province et peut, sur l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, instaurer des programmes à ces fins.

Selon un profil des propriétaires de boisés privés dressé en 1982, 33 pour cent des terres forestières du Nouveau-Brunswick appartiennent à des propriétaires de petits boisés privés. Ce groupe, comprenant à peu près 30 000 personnes, possède environ 1 794 547 hectares de terre forestière. Les propriétaires de boisés privés contribuent 90 millions de dollars à l'économie par année. En outre, la contribution éventuelle de nos boisés privés à l'avenir de l'industrie forestière est encore plus importante, mais ce potentiel dépend d'une saine gestion de la ressource sur les boisés privés. Il va sans dire que la présence de 30 000 preneurs de décisions fait de la maximisation de la contribution éventuelle de nos ressources forestières sur les boisés privés, un véritable défi.

Offices de commercialisation

La mise en marché des produits forestiers provenant des boisés privés relève des offices de commercialisation régionaux.

Les offices de commercialisation ont été mis sur pied en vertu de la même loi que les offices de commercialisation agricoles. Le but de la loi est de "promouvoir, contrôler et réglementer à tous égards ou à certains égards seulement dans la province la commercialisation des produits de ferme qui relève de la compétence législative de la Législature...". La structure et les pouvoirs de chaque office de commercialisation des produits forestiers sont définis dans des règlements distincts établis en vertu

de la loi. Non seulement les règlements des six offices définissent-ils leur rôle en matière de commercialisation, mais ils stipulent que le but de l'office de commercialisation est également d'encourager la production de biens de haute qualité. L'annexe B présente les limites des sept offices de commercialisation.

Le Règlement sur les comités de négociation des offices de commercialisation des produits forestiers établissent les étapes et les dates de la négociation entre les offices de commercialisation et les usines. La Commission des produits forestiers s'assure que les négociations avancent, que les problèmes connus soient résolus avec l'aide des conciliateurs ou des arbitres et que les contrats soient respectés[1] une fois signés.

La politique des Ressources naturelles et de l'Énergie sur les sources primaires d'approvisionnement prévoit l'achat aux offices de commercialisation d'une quantité minimale de bois avant que le bois sur les terres de la Couronne puisse être récolté. La capacité des offices de commercialisation de fournir ces quantités maintenant et sur une base à long terme dépend de nombreux facteurs, y compris : le propriétaire du terrain; le prix; la disponibilité de la main-d'oeuvre, les machines et camions; le niveau de soutien à l'office de commercialisation; la santé de la ressource forestière et l'initiative en matière de gestion forestière.

Les propriétaires de boisés privés et les offices de commercialisation ont un rôle important à jouer dans notre secteur forestier.

---

[1] La Commission des produits forestiers a été établie en 1971 par le ministre de l'Agriculture en vertu de la Loi sur les produits forestiers (transférée au ministère des Ressources naturelles en 1979). Ses principales fonctions étaient alors de surveiller la création des offices de commercialisation et la tenue des plébiscites.

PARTIE II : QUESTIONS ESSENTIELLES EN MATIÈRE D'EMPLOI

1. INTRODUCTION

Tout plan visant à maximiser les possibilités d'emploi dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture doit inclure des dispositions concernant le traitement juste et équitable des travailleurs forestiers qui tiennent également compte du droit des employeurs à un rendement raisonnable sur leur investissement.

Pour réaliser cet objectif, il faut aborder un certain nombre de questions essentielles : rémunération et normes d'emploi, normes d'hygiène et de sécurité, relations employeurs-employés, planification des ressources humaines, formation et développement de l'emploi.

2. RÉMUNÉRATION ET NORMES D'EMPLOI

A. Loi sur les normes d'emploi

Les normes minimales d'emploi sont établies dans la Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick promulguée le 1er décembre 1985. Ces normes garantissent aux employés qui travaillent dans les secteurs public et privé le respect de certaines normes minimales d'emploi par leur employeur.

Les droits et obligations des salariés et des employés définis par cette loi englobent le salaire minimum, les heures de travail, les périodes de repos, les jours fériés, les congés annuels, le congédiement injuste et les mesures abusives connexes de la part de l'employeur, les avis de cessation, le prompt paiement des salaires, la rémunération égale pour un travail de valeur égale, la protection des salaires, le travail des enfants, les congés de maternité et les tests de détecteur de mensonge. Depuis le 1er avril 1989, la loi prévoit également un nouveau mécanisme important pour le recouvrement des salaires.

Toute personne qui estime que les normes minimales d'emploi établies dans la Loi sur les normes d'emploi ne sont pas respectées, peut déposer une plainte auprès d'un agent des normes d'emploi de la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail. Un numéro de téléphone sans

frais a été installé pour faciliter l'accès aux agents des normes d'emploi (1-800-442-4423). Un agent des normes d'emploi est autorisé à enquêter sur toute plainte. Cette autorité comprend le pouvoir de demander que l'employeur fournisse la feuille de paie ou les autres dossiers.

B. Question complexe et controversée

La rémunération est un des sujets les plus complexes et les plus controversés abordés par ce comité.

Pour bien comprendre tous les aspects de cette question, il faut examiner un certain nombre d'éléments qui entrent dans le débat. Ces éléments comprennent les gains réels du travailleur; les dépenses liées au travail; les taux à la pièce, les primes et les rajustements; un salaire minimum spécial; le mesurage et les normes générales d'emploi.

Biens réels

Les gains hebdomadaires nets moyens des travailleurs forestiers interrogés au cours de cette étude variaient de 150 $ à plus de 750 $; 51 pour cent des personnes interrogées gagnaient de 351 $ à 550 $. Les gains hebdomadaires nets moyens étaient de 397,58 $. Le prix payé à la corde variait. Quarante-sept pour cent des travailleurs forestiers travaillaient plus de 44 heures par semaine. Ceux qui ont été interrogés travaillaient de 10 à 52 semaines - la moyenne étant de 23 semaines.

Quatre-vingt-treize pour cent des personnes interrogées obtenaient un revenu d'appoint en retirant des prestations d'assurance-chômage. La période de chômage de pointe pour les personnes qui sont classées comme travaillant dans le domaine forestier pour 1987 était avril - 4 300 personnes ayant retiré des prestations durant ce mois.

Dépenses liées à l'emploi

On a examiné les dépenses liées à l'emploi. Après de nombreuses discussions, le chiffre de 125 $ par semaine, le même que celui utilisé dans Un bout de chemin à faire, a été accepté comme prévision exacte des dépenses des travailleurs. On a aussi constaté que Revenu Canada ne permet pas aux travailleurs forestiers de déduire les frais de déplacement liés au travail forestier. Il a également été constaté que les travailleurs fournissent leur propre scie à chaîne, ce qui coûte de 650 $ à 1 000 $.

Tarifs à la pièce, primes et rajustements

La plupart des travailleurs forestiers sont rémunérés à la pièce. Ils sont rémunérés pour la quantité de bois commercialisable coupé, ou selon la production. Le bûcheron se voit assigner une zone et on lui dit ce qu'il doit couper. Une fois le bois coupé, les arbres inférieurs à la taille normale, les arbres difformes et les arbres morts sont retirés et le bûcheron est rémunéré pour le bois commercialisable. Il peut surgir d'autres problèmes si l'acheteur ou l'usine rejettent le bois parce qu'il ne répond pas à certains critères établis. Les travailleurs forestiers encourent les mêmes dépenses pour couper le bois non commercialisable que pour couper celui qui est commercialisable.

Les "conditions de la zone de coupe assignée" influent grandement sur les gains des travailleurs forestiers. La zone assignée au bûcheron, la qualité du "peuplement", le terrain et le mélange des essences, ont tous un impact important sur la productivité. Dans d'autres catégories d'emploi qui rémunèrent l'employé à la pièce, celui-ci n'est pas obligé d'effectuer du travail pour lequel il ne sera pas rémunéré.

Bien que l'industrie continue de se mécaniser, et que le nombre de bûcherons de sentier diminue, il semblerait que les méthodes conventionnelles de récolte resteront en place pendant des années à venir encore. On fera appel à des équipes conventionnelles pour récolter les petits peuplements ainsi que les peuplements situés sur des terrains difficiles et ceux qui nécessitent une coupe sélective ou un traitement spécial pour répondre à un besoin particulier.

Salaire minimum spécial pour les catégories d'employés

La Commission du salaire minimum a étudié la pertinence d'un barème du salaire minimum spécial pour les catégories de salariés employés dans le secteur de l'exploitation forestière sur les terres de la Couronne. Des questionnaires ont été envoyés aux parties directement touchées et des avis ont été publiés dans les journaux de la province afin d'annoncer que l'étude était entreprise et pour solliciter des mémoires écrits. Douze mémoires ont été reçus - sept contre, deux en faveur, et trois incitant la Commission à procéder très attentivement, le cas échéant. La Commission, composée d'un nombre égal de salariés et d'employeurs et d'un président indépendant, a étudié et examiné attentivement les incidences de sa décision.

La Commission a conclu qu'un barème de salaire minimum spécial ne devrait pas, pour le moment, être établi à l'intention des catégories de salariés dans le secteur de l'exploitation forestière sur les terres de la Couronne. Le rapport de la Commission a révélé qu'il serait trop complexe d'établir les nombreux taux exigés pour chaque catégorie afin de compenser adéquatement les nombreux facteurs déterminant le "hasard", ainsi que les nombreux taux exigés pour répondre aux différents systèmes de

mesure utilisés dans l'ensemble des industries et aux diverses méthodes opérationnelles. La Commission a mentionné certains facteurs sur lesquels elle a fondé sa conclusion. Les catégories de travailleurs ne sont pas clairement définies, il serait difficile d'administrer ou de réglementer une norme du salaire minimum spécial, et il ne semblait pas pratique de mettre en oeuvre un système s'appliquant aux terres de la Couronne uniquement.

Après une discussion approfondie des enjeux et du rapport de la Commission du salaire minimum, ce comité a souscrit à la recommandation de la Commission du salaire minimum - soulignant qu'il ne serait pas opportun pour le moment d'établir un barème du salaire minimum pour les catégories de salariés dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture sur les terres de la Couronne. Néanmoins, le comité estimait qu'il fallait régler certains problèmes réels liés à la rémunération des travailleurs.

Mesurage (pour fins de rémunération)
sur les terres de la Couronne

Le mesurage est complexe et ceux qui sont titulaires d'un permis les autorisant à mesurer le bois sur les terres de la Couronne doivent répondre à des normes rigoureuses, de façon à assurer le maintien de normes de mesurage élevées. Des vérifications au hasard sont effectuées dans l'ensemble de la province afin que le bois soit bien mesuré et que le système mesure efficacement les produits forestiers.

Le mesurage aux fins de rémunération est une autre histoire. Le Comité ministériel a constaté que la majorité des travailleurs comprennent peu, ou ne comprennent pas du tout, la méthode de mesurage. La méthode qu'utilisent les travailleurs pour évaluer leur production est habituellement la corde. Ils convertissent la corde en dollars versés en salaire par corde.

Il faut tenir compte des diverses mesures - le mètre cube, le mètre cube apparent, la tonne métrique, le diamètre au bout et le diamètre au bout par catégorie - à partir du point de vue des travailleurs. Il faut tenir compte de la capacité du travailleur de convertir ces unités en corde ou en cunites; à noter aussi que le mesurage réel peut être effectué sur place, en bordure de la route ou à l'usine, et que les travailleurs parfois ne reçoivent aucune documentation leur indiquant la quantité de bois coupé.

Il faut différentes méthodes de mesurage pour différentes circonstances. Un système qui convient au mesurage du bois à pâte convient rarement au mesurage des billes, qu'il s'agisse de bois feuillus ou de bois résineux; un système de mesurage du bois court ne convient pas non plus pour le système de récolte mécanisé des troncs entiers. Le système de mesurage est lié à la méthode de récolte qui évolue constamment.

Après avoir étudié Un bout de chemin à faire, et à la suite de discussions avec l'Association des bûcherons du Nouveau-Brunswick, le Comité ministériel a demandé que le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie adopte une nouvelle méthode de mesurage pour les terres de la Couronne où on utilise le mesurage pour fins de rémunération des travailleurs non syndiqués. Au cours de la saison de coupe de 1988, une brochure expliquant la nouvelle politique intitulée "Avis aux bûcherons travaillant sur les terres de la Couronne" a été distribuée à l'industrie. La brochure se lisait comme suit :

Le gouvernement provincial vient d'établir de nouvelles règles pour le mesurage du bois dans le but de s'assurer que les bûcherons soient rémunérés équitablement pour le travail accompli.

Ces règles de mesurage du bois seront suivies par les titulaires de permis et de sous-permis travaillant dans toutes les exploitations forestières récoltant du bois sur les terres de la Couronne, exception faite des exploitations syndiquées ou des exploitations où les bûcherons reçoivent un salaire horaire.

1. Les mesureurs mesurant aux fins de déterminer le salaire des bûcherons doivent avoir été embauchés par les titulaires de permis ou de sous-permis. Les entrepreneurs ne peuvent pas engager directement les mesureurs.

2. Lorsque le bois est mesuré dans la forêt aux fins de déterminer le salaire des bûcherons :
   - le mesureur doit remettre au bûcheron une copie signée du reçu de mesurage du bois;
   - le bûcheron doit indiquer qu'on lui a effectivement remis une copie du reçu en apposant sa signature sur celui-ci; et
   - le bois abattu doit demeurer dans la forêt (dans la pile originale) pendant au moins 48 heures après qu'on a émis au bûcheron une copie du reçu de mesurage.

3. Lorsque le bois d'un bûcheron est mesuré à la scierie, le titulaire de permis ou de sous-permis doit remettre au bûcheron au moins deux fois la semaine :
   - une copie du reçu de la livraison du bois et
   - une copie du reçu de mesurage correspondant.

4. Lorsque le bûcheron a des raisons de croire que le mesurage n'est pas exact :
   - il peut demander à un mesureur de bois du ministère des Ressources naturelles de vérifier le mesurage ou de mener une enquête.
   - Le personnel du ministère répondra dans les 24 heures à toute demande de vérification de mesurage du bois.

5. Le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie a embauché des mesureurs de bois compétents et expérimentés pour procéder à des vérifications au hasard et comparer les résultats obtenus avec les mesures fournies aux bûcherons pour les mesureurs de bois titulaires de permis ou de sous-permis.

Bien que la nouvelle politique sur le mesurage n'ait été mise en oeuvre que durant la saison de coupe de 1988, et qu'il ne soit pas possible de mesurer pleinement son efficacité à ce moment ici, le comité a été avisé que cette politique a amélioré la situation du travailleur. Le travailleur reçoit une indication de la quantité de bois qu'il a coupée et a la possibilité de faire vérifier les chiffres. S'il n'est

pas rémunéré pour tout le bois coupé, il a des données dont il peut se servir pour justifier sa plainte auprès d'un agent des normes d'emploi.

Normes d'emploi

En 1987, le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie a estimé la production de feuillus et de résineux à 9 143 000 mètres cubes, cinquante-huit pour cent de ce bois ayant été coupé sur les grandes tenures libres et les petits boisés privés - zones qui ne sont pas visées par la politique sur le mesurage expliquée ci-dessus. Ce groupe de travailleurs a déjà connu des problèmes concernant la rémunération.

La Loi sur les normes d'emploi contient des dispositions qui portent spécifiquement sur la rémunération s'appliquant aux travailleurs forestiers ainsi qu'aux autres travailleurs. Un employeur doit rémunérer ses employés à seize jours d'intervalle au plus et le salaire du salarié doit inclure tous les salaires gagnés jusqu'au septième jour inclus qui précède la date fixée pour le paiement. La loi contient des dispositions aussi sur la paie de vacances. De plus, un employeur doit tenir certains dossiers relativement à chaque salarié - y compris le nombre d'heures effectuées chaque jour et chaque semaine, le taux salarial et les gains bruts du salarié pour chaque période de paie, ainsi que toute paie de vacances dues ou versées au salarié. Si un employeur omet de tenir des dossiers exacts conformément à la loi, le Directeur des normes d'emploi ou le Tribunal des normes d'emploi peut accepter une preuve du salarié concernant son emploi, et le fardeau de prouver le contraire relève de l'employeur.

Bon nombre d'employeurs dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture ne tiennent aucun dossier sur les salariés tel qu'il est prévu par la Loi sur les normes d'emploi. Bien que cela ne signifie pas nécessairement que les travailleurs ne sont pas rémunérés équitablement, cette situation peut expliquer pourquoi un si grand nombre de travailleurs estiment ne pas recevoir l'argent qu'ils ont gagné. Cette situation fait également ressortir la possibilité d'abus. Le système de rémunération dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture ainsi que dans d'autres secteurs, doit non seulement être juste, mais il doit être perçu comme étant juste. C'est un élément essentiel aux bonnes relations employeurs-employés. Si les employeurs respectaient les exigences de la Loi sur les normes d'emploi et que leurs dossiers étaient vérifiés au hasard par des agents des normes d'emploi, la confiance des travailleurs dans le système de rémunération pourrait être rétablie.

Les normes énoncées dans la Loi sur les normes d'emploi sont très vastes et vont au-delà de celles déjà abordées relativement à la rémunération. Les conditions de certains travailleurs dans cette

province sont telles que les travailleurs pourraient ne pas avoir droit à certains avantages accordés aux autres travailleurs en vertu de la Loi sur les normes d'emploi. C'est parfois le cas des travailleurs forestiers saisonniers. Par exemple, dans certains cas, ils pourraient avoir de la difficulté à répondre aux critères en vertu de la disposition sur les avis de cessation en raison de l'exclusion des salariés mis à pied à la suite de la réduction, de la fermeture, de la suspension saisonnière normale d'une exploitation.

Certaines normes et certains avantages prévus par la Loi sur les normes d'emploi s'appliquent aux travailleurs forestiers. Toutefois, dans bien des cas, les salariés et les employeurs ne connaissent pas les dispositions de la loi, et les droits et les obligations ne sont pas respectés.

La plupart des cas d'abus par l'employeur semblent résulter d'un manque de connaissance, cette situation qui semble prévaloir surtout chez l'entrepreneur. L'industrie a été témoin d'une augmentation rapide du nombre d'entrepreneurs. Bon nombre d'entrepreneurs n'ont aucune formation en affaires et ne connaissent tout simplement pas les exigences de la loi relativement aux normes d'emploi.

Ce qui est aussi important, on a constaté que bon nombre de travailleurs connaissaient peu, ou ne connaissaient pas du tout, la Loi sur les normes d'emploi. Ils ne savaient pas qu'ils avaient certains droits ou ils n'étaient pas au courant de la ligne sans frais pouvant être utilisée pour déposer leurs plaintes.

C. Stratégie sur les normes d'emploi et la rémunération

Les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture connaissent un grave problème relativement à la rémunération et aux normes d'emploi. Néanmoins, la solution ne réside pas dans l'établissement d'un barème du salaire minimum spécial pour les travailleurs des secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture sur les terres de la Couronne.

La mise en oeuvre d'une nouvelle politique concernant le mesurage sur les terres de la Couronne a permis d'assurer aux travailleurs non syndiqués sur les terres de la Couronne qu'ils recevraient un exemplaire du bordereau de mesurage. Cette politique leur assure également que leur bois est mesuré par un mesureur titulaire d'un permis. Ces deux mesures ont grandement augmenté la confiance du travailleur dans le système. Elles ont également fourni de la documentation sur la production et aidé les agents des normes d'emploi à résoudre les différends. Dans certains cas où les travailleurs ou les agents des normes d'emploi ont connu des problèmes par rapport à la méthode, les représentants du ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie ont effectué des vérifications au hasard et fourni de l'information concernant ces mesures.

La nouvelle politique sur le mesurage, qui comprend des vérifications au hasard devrait être maintenue. La politique devrait être révisée annuellement pour répondre aux besoins des travailleurs. La collaboration entre les représentants du ministère du Travail et le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie s'est avérée très efficace dans la résolution des problèmes; cette collaboration devrait se poursuivre.

Enfin, si la province veut avoir des normes minimales, elles doit appliquer ces normes. Dans la recherche d'une solution au problème relatif aux normes, il faut reconnaître que les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture sont uniques et nécessitent une solution unique.

Les salariés et les employeurs doivent connaître leurs droits et leurs obligations en vertu de la Loi sur les normes d'emploi, et une fois cette sensibilisation établie, il faut mettre des mécanismes d'application en place pour assurer la conformité à ces normes. Il faut organiser des colloques de sensibilisation à l'intention des salariés et des employeurs. Les séances à l'intention des employeurs devraient permettre à ceux-ci de connaître les obligations de la Loi sur les normes d'emploi et promouvoir généralement des pratiques d'emploi équitables au sein de l'industrie. Les séances à l'intention des employées devraient sensibiliser ceux-ci à leurs droits et à leurs moyens de recours.

Pour y arriver, il a été déterminé que les ressources humaines affectées à la Direction des normes d'emploi devraient être immédiatement augmentées afin que cette direction puisse intensifier ses efforts dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture. En plus des efforts de sensibilisation qu'ils entreprennent, les agents des normes d'emploi doivent se déplacer dans toutes les régions de la province, voyager d'un chantier de coupe à l'autre, vérifier les dossiers de l'employeur pour assurer qu'il tient des dossiers adéquats. Les employés doivent être assurés qu'ils reçoivent les avantages auxquels ils ont droit en vertu de la loi.

D. Recommandations

1. Le Comité ministériel recommande que le gouvernement accepte la recommandation de la Commission du salaire minimum qui stipule qu'il ne convient pas pour l'instant d'établir un barème du salaire minimum spécial pour les travailleurs des secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture sur les terres de la Couronne.

2. Le Comité ministériel recommande que le gouvernement revise annuellement la nouvelle politique sur le mesurage pour les travailleurs non syndiqués sur les terres de la Couronne afin de déterminer si elle doit être améliorée.

3. Il est également recommandé que les représentants des normes d'emploi continuent de travailler étroitement avec les représentants du ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie relativement à la nouvelle politique sur le mesurage.

4. Le Comité ministériel recommande que le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie continue d'embaucher des personnes pour effectuer au hasard des vérifications du mesurage sur les terres de la Couronne.

5. Le Comité ministériel recommande que le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie prépare une brochure ou une trousse d'information visant à permettre aux travailleurs forestiers de mieux comprendre les unités de mesure utilisées pour le mesurage.

6. Le Comité ministériel recommande que les ressources humaines affectées à la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail soient augmentées et que le ministère lance immédiatement un programme d'application des normes d'emploi et de sensibilisation à ces normes afin que les salariés et les employeurs connaissent leurs droits et leurs obligations en vertu de la Loi sur les normes d'emploi, que les employeurs tiennent des dossiers adéquats de la feuille de paie et que les salariés soient rémunérés dans les délais prescrits par la loi.

3. NORMES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

A. Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail

L'objet de la Loi du Nouveau-Brunswick sur l'hygiène et la sécurité au travail, sanctionnée le 5 août 1983, est d'assurer un lieu de travail sain et sécuritaire. La Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail est chargée d'appliquer cette loi. Par l'entremise de divers programmes d'éducation et d'inspection, la Commission tente d'appliquer les normes établies dans la loi. Elle vise à éviter que le travailleur soit exposé à des risques pour sa santé et sa sécurité dans les lieux de travail ainsi qu'à réduire le coût des accidents et des maladies professionnelles pour le travailleur et pour l'employeur.

La loi oblige un employeur à prendre toutes les mesures de précaution raisonnables pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Ceux-ci doivent recevoir de l'information, de l'enseignement, une formation et une surveillance pour assurer leur santé et leur sécurité. Les employeurs doivent s'assurer que l'équipement de protection soit en bon état. Cependant, cette responsabilité n'incombe pas uniquement à l'employeur; les employés doivent se comporter de façon à assurer leur propre santé et sécurité. La loi exige aussi que les employeurs occupant 20 salariés ou plus établissent un comité d'hygiène et de sécurité composé de représentants des travailleurs et de l'employeur.

Un Code exhaustif sur la sécurité au travail accompagne cette loi. Le Code englobe divers domaines, y compris la salubrité, le logement, le secourisme; il contient des articles spécifiques sur le secteur de l'exploitation forestière. Par exemple, il exige qu'un approvisionnement suffisant de fourniture de soins de secours soit maintenu dans chaque exploitation forestière. Il prévoit également des directives concernant la conduite sécuritaire des scies, des débusqueuses et des débardeuses. Il aborde également le port d'équipement de protection et l'abattage sécuritaire des arbres, et exige que l'état des chemins soit sécuritaire.

B. Logements

Dans certains cas, les employeurs procurent un logement à leurs travailleurs forestiers. L'étude n'a relevé aucun problème concernant les logements fournis par l'employeur.

Dans le cas où aucun logement n'est fourni par l'employeur et que la distance du domicile au travail est assez grande pour empêcher le travailleur de voyager, celui-ci doit souvent se procurer son propre logement près du sentier. Le terme "camp de bûcheron" est souvent utilisé pour désigner le logement fourni par l'employé. Les travailleurs habitent, préparent leur nourriture, dorment et font sécher leurs vêtements dans ces camps. Dans bien des cas, ces travailleurs n'ont ni eau courante, ni toilettes, ni douches.

Les facteurs qui incitent les travailleurs à installer leurs propres logements sont la distance entre leur domicile et le chantier, le temps passé à voyager et le coût de ces voyages. L'étude a révélé que la distance à parcourir est déterminée par la disponibilité du travail. Les autres facteurs ayant une influence sur les voyages incluent le travail disponible au niveau local, l'emplacement et la dimension des zones de coupe ainsi que le degré de mécanisation.

Pour répondre aux préoccupations exprimées par le comité concernant l'état des "camps de bûcheron", la Commission de l'hygiène et de la sécurité a rédigé des lignes directrices sur les camps de bûcheron. Celles-ci ont été envoyées à tous les titulaires de permis et de sous-permis, ainsi qu'aux entrepreneurs de la province pendant la saison de coupe de 1988 et des inspections ont été effectuées pour assurer le respect de ces lignes directrices. Ces lignes directrices exigent que les employeurs fournissent à leurs travailleurs dans les camps de bûcheron sur les terres de la Couronne des services tels que l'eau potable, des douches et des toilettes à chasse d'eau.

Vingt pour cent des travailleurs forestiers interrogés au cours de cette étude estiment qu'il n'y a pas lieu d'améliorer les camps. Cinquante-cinq pour cent sont prêts à tolérer la vie dans les camps de bûcheron, à condition que les services de base, tels eau potable, douches, toilettes à chasse d'eau,

cuisines, soient disponibles. Vingt-cinq pour cent considèrent les camps de bûcheron comme une forme d'exploitation des travailleurs; ils estiment qu'ils devraient être remplacés par des camps appartenant à la compagnie et administrés par celle-ci.

On a constaté que les logements fournis par l'employé se trouvent surtout dans le cas de très petits contrats. Bon nombre d'entrepreneurs, particulièrement ceux qui sont au service de titulaires de sous-permis, devaient abattre de petits cantons de bois à deux ou plusieurs endroits afin d'exécuter leur contrat. Les autres entrepreneurs coupent une essence particulière, ce qui les obligent parfois à se rendre à cinq différents chantiers. Dans certains cas, les entrepreneurs devaient déménager toutes les quatre à cinq semaines.

La structure actuelle des prix, la taille et la durée des contrats font que l'entrepreneur n'est pas en mesure d'absorber les frais généraux liés à la prestation d'un logement. Certains travailleurs interrogés ont souligné que leur employeur ne pouvait pas leur offrir un logement. D'autres estimaient que celui-ci n'accepterait pas de leur fournir un logement. Dans d'autres cas, les travailleurs estimaient que leurs emplois étaient menacés si on abolissait les logements fournis par les employés.

C. Risques pour la sécurité et la santé

Le rapport du groupe ministériel sur les pratiques d'emploi dans les opérations forestières du Nord-est, Un bout de chemin à faire, a soulevé un certain nombre de préoccupations concernant les conditions sur les chantiers d'exploitation forestière. Ce point a donc été une préoccupation particulière du comité.

À la demande du comité, la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail, en collaboration avec l'Ambulance Saint-Jean, a pris des dispositions pour dispenser un programme de formation en secourisme à l'intention des travailleurs forestiers pendant la saison de coupe de 1988. Les employeurs participant au programme payaient 10 $ par employé. Environ 1 000 travailleurs ont participé à ce programme avant son achèvement.

Une étude des risques pour l'hygiène et la sécurité sur les chantiers a aussi été entreprise. Chaque fois qu'on a visité des chantiers d'exploitation forestière, on a profité de toutes les occasions possibles afin d'observer les travailleurs forestiers exécuter leurs tâches quotidiennes à la souche. Un certain nombre de préoccupations concernant la sécurité au travail sont ressorties de ces observations.

On a constaté qu'un certain nombre de variables interreliées influaient considérablement sur la sécurité du travailleur sur le chantier de coupe. Il s'agissait du niveau d'aptitudes du travailleur; de

la qualité de la surveillance disponible; selon que l'employeur était titulaire d'un permis, titulaire d'un sous-permis ou entrepreneur, et selon que la rémunération de l'employé était fondée sur la production.

Le niveau d'aptitudes variait d'un travailleur à l'autre. Bien que la majorité des travailleurs observés possédaient un "niveau d'aptitude acceptable", certains autres n'étaient pas suffisamment qualifiés. Vu la courte période de travail, peu de facteurs semblent motiver les travailleurs à acquérir une formation supplémentaire. Si une telle formation pouvait donner directement lieu à l'augmentation de la productivité et à des périodes de travail prolongées, les travailleurs seraient davantage intéressés à s'inscrire à la formation.

La plupart des surveillants observés sur le chantier ne semblaient pas bien assumer leurs responsabilités en matière de sécurité. Cette situation était particulièrement évidente dans les exploitations des titulaires de sous-permis et sur les boisés privés.

Les travailleurs portaient généralement de l'équipement de protection individuelle, à l'exception des dispositifs de protection de l'ouïe et des yeux. Sauf quelques exceptions, le degré de sensibilisation et de conformité à la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail et aux Règlements était moins élevé à mesure qu'on s'éloignait des exploitations du titulaire du permis. Cette constatation s'applique également au niveau des habiletés et à la formation.

Bon nombre de travailleurs interviewés étaient au courant des règlements sur l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail. Toutefois, certains ont révélé qu'ils devaient courir des risques afin de couper assez de bois pour gagner un salaire raisonnable.

D. États des chemins forestiers

Les agents de la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail vérifient de façon routinière les chemins menant aux emplacements des camps pour s'assurer qu'ils soient situés près des zones de coupe et bien entretenus afin de permettre l'évacuation des travailleurs en cas de blessures ou d'incendies. À la suite des préoccupations exprimées par le Comité ministériel, la Commission a ordonné que le nombre de ces vérifications soit augmenté pendant la saison de coupe de 1988; on a aussi demandé au personnel affecté à l'étude de prendre note particulièrement de l'état des chemins. Sur la directive du comité, les représentants du ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie ont aussi pris des mesures pour encourager les titulaires de permis à aménager les chemins un an avant le début des travaux d'exploitation.

Au cours des visites effectuées sur les chantiers, on a constaté qu'un certain nombre de facteurs influaient directement sur la qualité des chemins : la volonté du propriétaire de biens-fonds, du titulaire du permis ou du sous-permis d'entretenir les chemins; la superficie du canton de coupe, la durée du contrat et l'état du terrain affecté par les conditions météorologiques. Les chemins des titulaires de permis avaient tendance à être dans un meilleur état. Les pires chemins ont été repérés sur les boisés privés et sur certaines zones de coupe des titulaires de sous-permis. Bien que les chemins n'étaient pas toujours jugés satisfaisants, ils étaient en meilleur état que ceux illustrés sur la page couverture de Un bout de chemin à faire.

E. Stratégie en matière d'hygiène et de sécurité

Les trois éléments de préoccupation concernant les conditions du lieu de travail dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture sont les logements des employés procurés par les employés, les conditions d'hygiène et de sécurité à l'emploi et l'état des chemins forestiers.

Ce comité souscrit au principe que les travailleurs demeurant dans leurs propres logements, "camps de bûcheron", devraient avoir accès à de l'eau potable, à des douches et à des toilettes à chasse d'eau.

Une étude des lois du Nouveau-Brunswick révèle que la La Loi sur la santé permet au ministre de la Santé et des Services communautaires d'établir des règles, des règlements ou de prendre des arrêtés relativement aux critères sanitaires des camps de bûcherons. Elle permet aussi aux médecins-hygiénistes de fermer une habitation temporaire (fixe ou mobile) jugée inapte pour l'habitation humaine en raison de l'absence de réparations, d'un manque de plomberie adéquate et de propreté, ou en raison de toute autre condition qui pourrait mettre en danger la santé de l'occupant ou des occupants du bâtiment ou du public.

Les lignes directrices sur les camps de bûcherons élaborées par la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail ont amélioré la situation relativement aux logements fournis par les employés. Compte tenu cependant du mandat législatif du ministère de la Santé et des Services communautaires dans le domaine de la protection de la santé public, on a demandé à celui-ci d'élaborer des lignes directrices sur les "camps de bûcherons" compatible avec les provisions de la Loi sur la santé. Celles-ci seront calquées sur celles élaborées par la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail, les conditions et modalités étant conformes à la Loi sur la santé. Les représentants de la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail et du ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie travailleront en collaboration avec le ministère de la Santé et des Services communautaires pour élaborer ces lignes directrices.

Les représentants de la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail collaboreront aussi avec le ministère de la Santé et des Services communautaires pour la mise en oeuvre des nouvelles lignes directrices ainsi que pour la surveillance des conditions des camps de bûcherons. Les représentants de la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail qui visitent les chantiers dans la forêt peuvent aviser les représentants du ministère de la Santé et des Services communautaires de toute infraction aux lignes directrices et les aider à accéder au chantier. Les représentants des Ressources naturelles et de l'Énergie peuvent offrir une aide semblable en visitant les chantiers sur les terres de la Couronne.

Bien que les conditions en matière d'hygiène et de sécurité sur les chantiers d'exploitation forestière et de sylviculture se soient améliorées, il reste encore beaucoup à faire.

Si la province veut assurer un milieu de travail sécuritaire, il faut prévoir des programmes de formation en milieu de travail pour accroître le degré d'habiletés des travailleurs. Il faut aussi réévaluer les exigences en matière d'équipement de protection individuelle à l'emploi, et la surveillance sur les lieux doit être augmentée pour assurer la sécurité des travailleurs.

Enfin, bien qu'il soit impossible d'aménager de grandes routes menant à chaque sentier d'exploitation forestière et de sylviculture, il est possible de prendre des mesures pour s'assurer que l'infrastructure routière réponde à certaines normes, afin que les travailleurs puissent être évacués en cas de blessures ou d'incendie.

Le mauvais état des routes use les véhicules beaucoup plus rapidement et augmente le temps requis pour se rendre au chantier de coupe. Le temps supplémentaire que les travailleurs doivent passer à travailler a un effet sur la sécurité et la productivité des travailleurs. En outre, si les chemins ne sont pas bien entretenus, il faudra plus de temps pour évacuer les travailleurs en cas de blessures ou d'urgence.

Les chemins d'accès aux zones de coupe doivent être aménagés de façon à pouvoir être utilisables avant le début des exploitations et entretenus pendant la période de travail.

F. Recommandations

7. Le Comité ministériel recommande que le ministère de la Santé et des Services communautaires élabore des lignes directrices en vertu de la Loi sur la santé afin de régir les logements fournis par les employés dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture.

8. Il est aussi recommandé que les nouvelles lignes directrices sur les logements en vertu de la Loi sur la santé s'inspirent de celles de la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail.

9. Le Comité ministériel recommande que la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail et le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie aident le ministère de la Santé et des Services communautaires à surveiller les conditions dans les camps de bûcherons.

10. Le Comité ministériel recommande que les règlements de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail soient révisés afin de préciser les responsabilités des employeurs en matière de surveillance.

11. Le Comité ministériel recommande que la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail examine l'efficacité des stratégies actuelles en matière de formation et d'application concernant le port d'équipement de protection individuelle au travail.

12. Le Comité ministériel recommande que les règlements concernant l'évacuation des travailleurs forestiers soient révisés et que des renseignements précis soient fournis aux employeurs pour expliquer leurs responsabilités.

13. Le Comité ministériel recommande que le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie encourage les titulaires de permis à aménager ou à améliorer des chemins d'accès au moins un an avant leur utilisation prévue.

4. RELATIONS EMPLOYEURS-EMPLOYÉS

A. Loi sur les relations industrielles

Au Nouveau-Brunswick, tous les salariés ont le droit de faire partie d'un syndicat et de participer à ses activités légales. Les dispositions établissant les droits et libertés des employeurs et des salariés se trouvent dans les articles 2 à 9 inclusivement de la Loi sur les relations industrielles.

Les dispositions de la loi qui définissent les droits en matière de négociation se trouvent aux articles 10 à 20 inclusivement. Lorsqu'une demande d'accréditation lui est présentée, la Commission des relations industrielles détermine le désir des employés et l'habileté de l'unité à négocier. Si la Commission est convaincue que l'unité est habile à négocier et qu'une majorité des employés dans cette unité de négociation sont membres en règle, elle peut accréditer le syndicat sans la tenue d'un vote. Si la Commission est convaincue qu'au moins 40 pour cent et au plus 60 pour cent des membres de l'unité

sont en règle, elle peut ordonner la tenue d'un vote de représentation, et si plus de 50 pour cent des bulletins des personnes ayant le droit de vote sont exprimés en faveur du syndicat, elle lui accorde son accréditation.[1] Un syndicat peut également demander un vote avant l'audience lorsque la demande d'accréditation est déposée, auquel cas la Commission tient un vote et les bulletins sont mis de côté jusqu'à ce que les parties aient l'occasion de lui présenter leurs arguments. En outre, lorsqu'un employeur ou un syndicat enfreignent les dispositions de la Loi sur les libertés et les droits de façon que les véritables désirs des employés ne seront probablement pas déterminés, la Commission peut accréditer ou non le syndicat, selon le cas.

La loi contient des dispositions établissant les délais pour la présentation d'un avis de négocier et la demande d'aide d'une tierce partie sous forme de conciliateur et de médiateur, lorsque les parties qui négocient arrivent à une impasse. Si les parties ne peuvent s'entendre malgré l'aide d'une tierce partie, la loi prévoit qu'elles ont recours à une grève ou à un lock-out en dernier ressort pour arriver à un règlement.

Trois dispositions de la Loi sur les relations industrielles s'appliquent spécifiquement au secteur de l'exploitation forestière. Ces trois dispositions se trouvent à l'article 1 de la loi - dans la définition de "exploitation forestière" et "concessionnaire forestier"[1] et le paragraphe 1(4) qui détermine qui est l'employeur lorsque le concessionnaire forestier (le titulaire du permis ou du sous-permis) se livre à l'exploitation forestière ou que le concessionnaire forestier (le titulaire du permis ou du sous-permis) engage des entrepreneurs pour effectuer les exploitations forestières sur les biens-fonds dont il a obtenu la concession (titulaire du permis ou du sous-permis).

B. Observations

Dix-huit pour cent de la main-d'oeuvre dans le secteur d'exploitation forestière est syndiquée. Les conventions collectives régissant les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre syndiquée contiennent

---

[1] Aux fins de déterminer le nombre d'électeurs qui ont le droit de vote, "les salariés qui sont absents de leur emploi pendant les heures de tenue du scrutin et qui n'ont pas exprimé leur suffrage ne sont pas comptés au nombre de ceux qui ont le droit de vote" (paragraphe 14(4)).

[1] Les définitions de "concessionnaire forestier" et "exploitation forestière" à l'article 1 de la Loi sur les relations industrielles sont présentées ci-dessous :

"'concessionnaire forestier' désigne le détenteur du droit de coupe de bois, le propriétaire du bien-fonds ou le détenteur d'un permis de coupe sur les terres de la Couronne, d'un sous-permis de coupe sur les terres de la Couronne ou d'une autorisation de coupe sur les terres de la Couronne délivrés en application de la Loi sur les terres et forêts de la Couronne."

"'exploitation forestière' comprend, sans en limiter la généralité, la coupe, le tronçonnement, l'écorsage en forêt, le charroyage, l'empilement, le flottage, le chargement et le transport du bois, mais ne comprend pas sa transformation en dehors de la forêt;"

divers sujets : définition précise des tarifs à la pièce pour les différentes catégories de bois et méthodes de coupe, bois mesuré le même jour chaque semaine, travailleurs recevant une copie du bordereau de mesurage dans les 48 heures du mesurage, mesurage de vérification lorsque les travailleurs ne sont pas satisfaits du premier mesurage, désignation d'une journée particulière de la semaine pour le jour de paie, bordereau de paie détaillé annexé au chèque, paie de vacances, jours fériés rémunérés, jours fériés flottants et congés de deuil, régime d'assurance de groupe parrainé par l'employeur, temps de voyages ou indemnité de voyages lorsque les travailleurs parcourent au-delà d'une certaine distance, matériel de sécurité et listes des fournitures de soins de secours fournis par l'employeur, camps de logement dotés des services nécessaires, scies à chaîne de secours louées sur une base temporaire, congés de formation et accès aux cours de formation dispensés par la compagnie.

Quatre-vingt-deux pour cent des travailleurs forestiers ne sont pas syndiqués. Les conditions et modalités d'emploi de ces travailleurs sont déterminées par l'employeur sur une base individuelle et selon les normes prescrites dans la Loi sur les normes d'emploi.

Treize pour cent des travailleurs interviewés au cours de l'étude étaient membres de l'Association des bûcherons du Nouveau-Brunswick. L'Association des bûcherons a tenté sans succès de négocier des ententes avec les entrepreneurs. Les employeurs individuels n'ont pas accepté de signer une entente avec l'Association des bûcherons, bien que certains d'entre eux aient signé des ententes et des contrats avec des employés individuels membres de l'Association.

La syndicalisation de la main-d'oeuvre du Nouveau-Brunswick est considérablement plus élevée (27,1 pour cent) que dans le cas des travailleurs forestiers interrogés. La question de savoir s'il existe des obstacles à la syndicalisation des travailleurs forestiers en vertu de la Loi sur les relations industrielles est débattue depuis un certain temps. Certaines préoccupations ont été soulevées à plusieurs reprises - par les syndicats, par les associations d'employés, par Un bout de chemin à faire.

Vu la nature saisonnière du travail et la courte durée des activités d'exploitation, les travaux peuvent être achevés avant que le processus d'accréditation ne soit terminé. Il est aussi facile, paraît-il, pour le titulaire d'un permis ou d'un sous-permis de ne pas utiliser lors de la prochaine saison de coupe, un entrepreneur qui a fait l'objet d'une accréditation.

Les syndicats et les associations d'employés soutiennent que les employeurs inscrivent sur la liste noire les employés qui participent aux activités du syndicat ou de l'association. Il serait aussi apparemment difficile de prouver qu'il existe des "pratiques de travail injustes" et les employés hésitent "à participer".

C. Stratégie des relations employeur-employés

On a demandé au gouvernement de modifier spécifiquement le paragraphe 1(4) de la Loi sur les relations industrielles afin que chaque titulaire de permis soit l'employeur de tous les employés travaillant sur leur concession forestière. Le paragraphe 1(4) se lit comme suit :

> 1(4) Aux fins de la présente loi, le concessionnaire forestier est réputé être l'employeur de tous les salariés se livrant à l'exploitation forestière en relation avec le bien-fonds dont il a obtenu la concession; mais, quand ce concessionnaire dépose auprès de la Commission, en la forme prévue, une liste des entrepreneurs se livrant de bonne foi à cette exploitation forestière, cette liste est une preuve prima facie que les personnes qui s'y trouvent nommées sont, en vertu de la présente loi, les employeurs de ces salariés ou de leurs salariés respectifs.

Bien que le comité comprenne les préoccupations soulevées par les représentants du syndicat et de l'association des employés, il est d'avis qu'un tel moyen d'action ne semble pas approprié en ce moment. En vertu de la Loi sur les relations industrielles, l'employeur des salariés est "l'employeur" aux fins de cette loi. Pour modifier le paragraphe 1(4) de la façon proposée relativement aux secteurs d'exploitation forestière et de la sylviculture, il faudrait déroger assez considérablement de la politique actuelle, ce qui pourrait avoir des incidences sur les autres secteurs également.

Néanmoins, bien que la loi stipule que tous les employés ont le droit d'être membres d'un syndicat et de participer aux activités légales de celui-ci, il semblerait que de nombreux travailleurs estiment qu'il existe des obstacles à la syndicalisation dans le secteur de l'exploitation forestière.

Il y a une similarité entre les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture et l'industrie de la construction. Plus précisément, la nature saisonnière du travail, le déplacement d'une région géographique à l'autre, la courte durée des activités et le nombre d'entrepreneurs. Les législateurs ont jugé nécessaire d'inclure des dispositions spéciales dans la Loi sur les relations de travail portant sur le caractère unique de l'industrie de la construction. Aucune disposition semblable n'a été adoptée cependant pour les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture.

Si les dispositions relatives à l'industrie de la construction s'appliquaient au secteur de l'exploitation forestière et de la sylviculture, les relations industrielles pourraient y être grandement touchées. Un examen plus exhaustif des dispositions de la Loi sur la construction révèle ce qui suit :

Accréditation

- la Loi sur les relations industrielles pourrait accréditer un syndicat pour une région géographique (paragraphe 40(1)) et elle pourrait désigner l'ensemble ou une partie de la province comme la zone géographique visée par l'accréditation (paragraphe 40(2));

- la Commission des relations industrielles ne serait pas tenue de prendre en considération l'augmentation du nombre des salariés de l'unité de négociation après la date de la présentation de la demande d'accréditation (paragraphe 40(3));

- la Commission des relations industrielles pourrait émettre une accréditation provisoire pour accélérer l'octroi de l'accréditation - la Commission peut accréditer un requérant ou rejeter sa demande sans lui accorder audience (paragraphe 40(5)) *(À noter que la Commission doit tenir une audience à la demande de l'une ou l'autre des parties (dans un délai de dix jours) et que la première ordonnance de la Commission peut être modifiée ou révoquée);*

- les dates limites établies par la Commission prévoient un délai plus court - en vertu du règlement de la Loi sur les relations industrielles, le délai pour une demande visant la Division de la construction est de quatre à six jours au plus (article 84) contre cinq à douze jours au plus pour l'industrie en général (article 2) - cette disposition accélère le processus d'accréditation;

Retrait d'accréditation

- la Commission pourrait recevoir une demande de retrait d'accréditation dans un délai plus court (article 42) - par exemple, les employés pourraient présenter une demande de retrait d'accréditation dans les six mois suivant la date d'accréditation si le syndicat ne conclut pas de convention collective, ou dans les six mois qui suivent la date d'expiration de la convention collective (paragraphe 42(1)), alors que les dispositions concernant l'industrie en général stipulent un an (paragraphe 23(1));

Agrément

- la Commission pourrait recevoir une demande d'agrément - lorsqu'un syndicat ou un conseil syndical a été accrédité (ou a bénéficié d'une convention de reconnaissance volontaire) pour plus d'un employeur dans l'industrie, une organisation d'employeurs représentant une majorité des employeurs qui employaient une majorité d'employés comme représentant de négociation de tous les employeurs dans l'industrie (paragraphe 44). *(À noter que cette disposition permettrait à la Commission de désigner la zone géographique à englober et l'unité d'employeurs qui serait visée [par exemple, délivrant des ordonnances d'agrément distincte pour les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture ou combinant les deux]);*

- les droits, les devoirs et les obligations des employeurs, de l'organisation d'employeurs, du syndicat et du conseil syndical sont établis clairement lorsqu'une organisation d'employeurs est agréée par la Commission (article 47, 51);

Organisations d'employeurs cessant de représenter les employeurs

- il existe des dispositions concernant une organisation d'employeurs qui cesse de représenter les employeurs (délais et limites établis à l'article 49);

Négociation

- le processus de négociation pourrait être accéléré - les parties pourraient être tenues de se rencontrer dans les dix jours suivant la signification d'un avis du désir de négocier (paragraphe 41(1)) - la disposition régissant l'industrie en général stipule 20 jours (paragraphe 34(1)). La loi contient également des dispositions spéciales (paragraphes 41(2) et (3)) concernant les délais pour l'intervention d'une tierce partie dans le processus de négociation - par exemple, retardement de la date de présentation du rapport du conciliateur ou du médiateur, et réduction du délai pour le rapport de la Commission de conciliation (dans l'industrie de la construction, le délai pour le rapport de la Commission est de sept à quinze jours, alors qu'il est de quinze à trente jours selon les dispositions régissant l'industrie en général (paragraphes 68(1) et (2));

Conventions collectives

- la loi établit clairement qu'une convention collective reste en vigueur malgré l'absence d'employés au moment de la conclusion de la convention (paragraphe 43);

- la convention collective entre une organisation d'employeurs accréditée et un syndicat ou un conseil syndical lie tous les employeurs représentés par l'organisation d'employeurs accréditée; et

- les délais pour l'arbitrage sont réduits - par exemple, dans le cas d'un différend entre les parties quant à l'interprétation de la convention collective et l'affaire envoyée à l'arbitrage, l'arbitre doit rendre une sentence dans les cinq jours suivant la fin des audiences (paragraphe 75(2)) - dans l'industrie en général, la sentence arbitrale doit être rendue dans les trois mois suivant la date de nomination (paragraphe 75(1)).

D. Recommandation

14. Vu la similarité entre l'industrie de la construction et les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture, le Comité ministériel recommande que la Loi sur les relations industrielles soit modifiée de façon que les dispositions spéciales régissant l'industrie de la construction s'appliquent aussi aux secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture.

5. PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

A. Programmes de ressources humaines

La planification des ressources humaines est un outil efficace pour aider les entreprises à se préparer à l'avenir en établissant la demande de personnel par occupation, en évaluant la disponibilité de la main-d'oeuvre qualifiée, en identifiant l'écart entre l'offre et la demande et en établissant des stratégies qui enrayeront les problèmes éventuels.

Les Directions du développement de l'emploi et des services d'emploi du ministère du Travail ont divers programmes,

- pour aider les employeurs à dresser des plans de ressources humaines,
- pour fournir diverses formes d'aide aux travailleurs touchés par les fermetures soudaines ou les mises à pied d'envergure, et
- pour offrir un stimulant à l'emploi aux secteurs privé et public, par l'entremise d'un certain nombre de différents programmes.

Dès qu'un plan est élaboré, on peut avoir accès aux programmes et services gouvernementaux. Lorsqu'il y a lieu, de nouveaux programmes peuvent être mis en place, par exemple, programmes de formation et de développement de l'emploi. Dans la mesure où les entreprises peuvent établir des prévisions exactes et échanger cette information avec le gouvernement, les programmes publics peuvent être orientés pour répondre aux besoins réels des employeurs et des employés.

Nous avons de plus en plus de preuves que la planification des ressources humaines améliore les relations employeurs-employés et qu'elle profite non seulement aux parties mais aussi à la collectivité. Tout semble indiquer qu'une bonne planification des ressources humaines engendre de meilleurs emplois et un plus grand nombre d'emploi - ce qui constitue un bon investissement dans l'avenir.

Services d'adaptation

Le terme adaptation est utilisé pour désigner les programmes aidant les travailleurs mis à pied à se trouver un autre emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de leur zone de travail actuelle. Les travailleurs dont les compétences ne sont plus recherchées, les travailleurs âgés et les travailleurs possédant peu ou presque aucune formation se trouvent dans des situations particulièrement difficiles lorsque l'entreprise où ils travaillent ferme ses portes.

Un certain nombre de programmes d'adaptation sont actuellement disponibles au sein de la Direction des services d'emploi du ministère du Travail. Certains programmes peuvent être convenables pour une situation sans nécessairement être applicables à une autre, ce qui fait que la clé du succès des programmes d'adaptation est la participation. Si tous les intervenants participent, une stratégie pertinente peut être élaborée pour répondre efficacement aux besoins d'une situation particulière. Les employés, les employeurs, le gouvernement - tout le monde travaille ensemble.

Création d'emplois

Vu le nombre de travailleurs forestiers sans emploi, certaines activités ont été entreprises pour stimuler l'emploi dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture à l'aide des programmes de création d'emplois. Vu qu'il est impossible d'identifier les travailleurs forestiers, les gens exerçant ces emplois ne sont pas toujours travailleurs forestiers. Il en résulte donc une augmentation du nombre de travailleurs forestiers. Ces travailleurs cherchent maintenant d'autres perspectives d'emploi et la possibilité d'appliquer les compétences acquises dans l'emploi précédent, dans la plupart des cas, des travaux de sylviculture.

Il faut, lors de l'élaboration des programmes de création d'emplois, établir un dialogue plus constant entre le gouvernement, l'industrie et les travailleurs afin que les programmes répondent aux besoins - soit les besoins de ressources naturelles et de ressources humaines.

B. Stratégie des ressources humaines

Le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie exige que les titulaires de permis soumettent des plans détaillés sur les divers aspects de leurs exploitations relativement aux ressources naturelles. En suivant ces plans de près, le ministère peut s'assurer que ceux-ci sont respectés et que les demandes et approvisionnements pour l'avenir sont assurés.

Si le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie exigeait que les titulaires de permis lui donnent un **avis préalable** lorsqu'une diminution du nombre de travailleurs au sein de la concession forestière est prévue, soit parce qu'une mise à pied est prévue ou parce que les travailleurs ne seraient pas rappelés, des plans d'adaptation adéquats pourraient être élaborés pour aider les travailleurs déplacés.

Dès la réception d'un **avis préalable** de déplacement, les représentants du ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie pourraient prendre des mesures appropriées pour s'assurer que les ministères du Travail et de l'Enseignement supérieur et de la Formation soient au courant des déplacements prévus. Ces ministères pourraient ensuite prendre des mesures adaptées relativement aux programmes de formation et d'adaptation.

De plus, si on diffuse de l'information exacte sur les ressources humaines et que l'on prévoit des délais suffisants, il est possible de mettre en oeuvre des programmes qui permettront aux travailleurs déplacés d'obtenir une formation pour apprendre à conduire les nouvelles machines. Cette démarche améliorera l'efficacité des opérateurs, réduira le temps non productif des machines, rendra le lieu de travail plus sécuritaire et augmentera en général le rendement sur les investissements.

Dans la mesure du possible, l'industrie devrait aider les travailleurs déplacés en raison de la mécanisation. Certains de ces travailleurs devraient avoir la possibilité d'effectuer des travaux de sylviculture, d'autres devraient être formés pour conduire ou entretenir une nouvelle machine. L'industrie pourrait grandement bénéficier de la bonne volonté qui résulterait de ces initiatives.

Quarante-neuf pour cent des employés interviewés au cours de l'étude avaient moins d'une neuvième année, 67 pour cent de ces employés étaient âgés de moins de 40 ans. Le niveau d'instruction des travailleurs forestiers limite gravement le recyclage et la mise sur pied d'initiatives en matière de formation. Un volet important de la stratégie des ressources humaines dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture repose sur l'efficacité d'un programme d'alphabétisation. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation a élaboré un programme efficace pour assurer une formation en alphabétisation. La collaboration de l'employeur aiderait grandement le ministère à sensibiliser les employés aux services offerts et à les motiver à y participer.

C. Recommandations

15. Le Comité ministériel recommande que les titulaires de permis soient tenus d'informer le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie lorsqu'un déplacement important de leurs travailleurs ou des travailleurs d'autres employeurs sur leur concession est prévu.

16. Il est aussi recommandé que dès la réception d'un avis de déplacement, le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie avise les ministères du Travail et de l'Enseignement supérieur et de la Formation afin qu'ils puissent élaborer des programmes adéquats d'adaptation et de formation pour aider les travailleurs déplacés.

17. Le Comité ministériel recommande que le ministère du Travail établisse des mécanismes d'adaptation pour aider les travailleurs déplacés à s'adapter aux milieux de travail nouveaux et modifiés.

18. Le Comité ministériel recommande que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation crée immédiatement un comité de coordination composé de représentants du ministère et de l'industrie forestière afin de mettre en oeuvre un plan concernant le niveau

d'alphabétisation des travailleurs dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture.

19. Il est de plus recommandé que l'industrie soit encouragée à élaborer des programmes d'adaptation faisant appel aux bûcherons déplacés dans leurs activités de sylviculture.

6. FORMATION

A. Évaluation des besoins en matière de formation

Par un dialogue valable entre le gouvernement et l'industrie, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation veille à ce que les besoins de formation sur le marché du travail soient comblés.

Par le passé, le secteur de l'exploitation forestière absorbait bon nombre d'employés déplacés dans d'autres secteurs de l'économie, mais cette situation n'est plus dans les meilleurs intérêts de l'industrie ou du travailleur. Il faut des travailleurs professionnels qualifiés dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture.

Tous les travailleurs n'ont pas les connaissances ni les habiletés nécessaires pour travailler de façon productive et sécuritaire, et tous les entrepreneurs ne possèdent pas les habiletés requises pour diriger une activité efficace. Dans certains cas, les travailleurs ont de mauvaises habitudes de travail, dans d'autres cas, le matériel est mal entretenu ou les opérations de coupe sont mal organisées.

Il faut offrir une formation aux travailleurs utilisant du matériel d'abattage mécanisé afin de leur permettre d'accroître leurs compétences; il faut aussi offrir des programmes de perfectionnement à l'intention de ceux qui utilisent les méthodes conventionnelles. Les nouveaux engins d'abattage sont à la fois coûteux et complexes. Les programmes de formation doivent mettre l'accent sur les notions de base des engins hydrauliques et au diesel, ainsi que sur les principes de base de la conduite de ces engins.

La stratégie à long terme en matière de formation doit comprendre des facteurs de surveillance qui permettent de déterminer la nécessité d'adapter les programmes de formation, y compris par exemple, les données de la Commission des accidents du travail et les modifications apportées à la politique de l'industrie et du gouvernement. L'Enseignement supérieur et la Formation doit aussi prendre des mesures pour former un groupe d'instructeurs et élaborer un ensemble des programmes qui peuvent être dispensés sur le chantier.

Une étude des initiatives en matière de formation au cours de la période 1962-1988 révèle que peu d'efforts ont été entrepris afin d'élaborer une stratégie de formation à long terme à l'intention des secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture. De plus, malgré la disponibilité de fonds pour les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture dans le domaine de la formation et du développement, grâce au Fonds de fiducie pour la formation de la Planification de l'emploi, aucun effort n'a été entrepris de la part de l'industrie pour évaluer les besoins et les priorités à long terme et accéder à ces fonds.

Lorsque des travailleurs forestiers sont déplacés, il faut élaborer des programmes de formation pour assurer qu'ils puissent accéder à de nouvelles possibilités d'emploi. La province doit attirer des nouvelles industries afin de s'assurer que des nouvelles possibilités d'emploi soient disponibles.

Lors des démarches en vue de dresser un inventaire des personnes travaillant dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture, il a été constaté qu'il n'existait actuellement aucun inventaire exhaustif de la main-d'oeuvre. Cette information aurait grandement facilité l'élaboration et la prestation des programmes de formation.

Si tous les membres de la main-d'oeuvre et tous les entrepreneurs devaient s'inscrire et que cette inscription était surveillée de près, des données concernant le nombre exact et l'emplacement des employés seraient disponibles. Les programmes d'adaptation et de formation pourraient viser à mieux répondre aux besoins des deux groupes.

B. Stratégie de formation

Une approche mieux coordonnée en matière de formation dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture s'impose - de la part de l'industrie et du gouvernement. Pour réaliser cet objectif, il faut de l'information concernant le nombre et l'emplacement des travailleurs et des entrepreneurs. Pour assurer la disponibilité de ce type d'information, un système d'accréditation ou d'octroi des permis s'impose.

Afin de maximiser le rendement sur les investissements dans notre secteur forestier, les travailleurs et les entrepreneurs doivent être bien qualifiés. Les travailleurs doivent savoir comment travailler de façon sécuritaire dans les exploitations forestières et maximiser leur salaire. Les travailleurs doivent également se tenir au courant des changements technologiques. Les entrepreneurs ont besoin de formation pour acquérir certaines habiletés commerciales de base, et pour se familiariser avec certaines activités d'exploitation forestière et de sylviculture. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation doit augmenter le nombre de programmes de formation dispensés sur les chantiers ainsi que le nombre d'instructeurs qui peuvent assurer cette formation.

En particulier, l'industrie devrait avoir accès aux ressources disponibles pour répondre à certains de ces besoins de formation -tels que le Fonds de fiducie pour la formation en vertu du Programme Acquisition de compétences de la Planification de l'emploi.

La formation est l'élément qui ouvrira la porte aux travailleurs forestiers. Toutefois, bon nombre de travailleurs ne suivent pas de formation parce qu'ils doivent renoncer à leurs prestations d'assurance-chômage et savent que leurs familles ne pourraient pas survivre - ils se trouvent dans une situation sans issue. Lorsque le projet 45 a été entrepris il y a plusieurs années, les gouvernements fédéral et provincial ont réussi à trouver une solution à ce problème. D'autres initiatives semblables devraient être entreprises immédiatement de façon à éliminer tout facteur de dissuasion pour l'accroissement des compétences.

L'époque est révolue où notre main-d'oeuvre dans les industries de l'exploitation forestière et de la sylviculture peut penser se tirer d'affaires avec une seule habileté pendant toute une vie ou rester de façon permanente dans le même emploi, industrie ou emplacement. Il est évident qu'il faut une politique positive sur les ressources humaines, compte tenu surtout de l'adoption rapide des nouvelles technologies et de la mécanisation et la désuétude des compétences.

C. Recommandations

20. Le Comité ministériel recommande que l'industrie établisse un Fonds de fiducie pour la formation en vertu du Programme Acquisition de compétences de la Planification de l'emploi.

21. Le Comité ministériel recommande que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, en collaboration avec l'industrie, forme immédiatement un ensemble d'instructeurs et qu'il établisse un moyen de surveiller les besoins de formation dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture afin d'y répondre.

22. Il est aussi recommandé que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation augmente sa capacité de dispenser de la formation aux travailleurs forestiers sur place ainsi que des programmes qui peuvent être dispensés à la souche.

23. Le Comité ministériel recommande que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation élabore une stratégie visant à mettre en oeuvre un système d'accréditation des travailleurs forestiers.

24. Il est aussi recommandé que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation coordonne les pourparlers entre les représentants de ce ministère, du ministère du Travail et

de la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail, et formule des recommandations sur la méthode à adopter pour appliquer les normes d'accréditation ou d'octroi des permis relativement aux travailleurs forestiers.

25. Le Comité ministériel recommande que le gouvernement entame immédiatement des pourparlers avec le gouvernement fédéral afin que les particuliers admissibles puissent continuer de recevoir des prestations d'assurance-chômage tout en améliorant leurs compétences et leur formation.

7. DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Ce rapport ne serait pas complet sans un examen de la stratégie des ressources naturelles qui orientera l'industrie vers les années 90. Si nous voulons nous tourner vers les ressources forestières pour créer des possibilités d'emploi, nous ne pouvons pas nous permettre d'examiner les ressources naturelles et les ressources humaines séparément. Les deux sont interreliées. Le droit des travailleurs à un traitement juste et équitable et le désir des employeurs d'obtenir un rendement raisonnable sur leurs investissements sont liés à l'avenir de nos ressources forestières. Cet avenir repose sur une saine planification de la gestion forestière.

Il faut avoir de saines politiques de gestion forestière si nous voulons que le nombre maximum de possibilités d'emploi soit créé - dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture, ainsi que dans les industries manufacturières ou de transformation axées sur les forêts. Ces politiques doivent être axées sur les volets essentiels de la mise en valeur des ressources naturelles : récolte, sylviculture, utilisation des ressources, mesurage et accès aux ressources forestières.

A. Récolte de nos ressources forestières

La méthode utilisée pour récolter nos ressources forestières a évolué considérablement au cours des années.

Le genre de système utilisé dépend de divers facteurs - produit final, terrain, état des forêts (âge et essence) et degré de mécanisation (scie à chaîne, débusqueuse, engin d'abattage et de débardage, ébrancheuse mécanique, tronçonneuse circulaire multiple, système Rottne, et coupeuse-déchiqueteuse). Un seul système n'est pas toujours disponible ou convenable pour toutes les situations. Le degré de mécanisation varie d'une entreprise à l'autre. Les systèmes de récolte présentent à la fois des avantages et des inconvénients.

La méthode de récolte a un effet énorme sur la production. Par exemple, en utilisant la méthode la plus axée sur la main-d'oeuvre, soit la coupe en sentier, il faudrait 11 372 travailleurs forestiers qui couperaient en moyenne 6,7 mètres cubes et qui travailleraient 120 jours pour couper 9 143 000 mètres cubes de bois. Par contre, si la méthode de récolte la moins axée sur la main-d'oeuvre était utilisée, soit la méthode mécanique d'exploitation de bois court, la même zone pourrait être coupée par 1 081 travailleurs forestiers au cours de la même période (120 jours), ceux-ci coupant 70,5 mètres cubes par jour. Comme on l'a déjà mentionné, une seule méthode de récolte ne convient pas ou n'est pas toujours disponible pour toutes les situations. Néanmoins, on ne peut négliger l'effet important des méthodes de récolte sur la production et sur la main-d'oeuvre, ni l'importance de la présence de travailleurs qualifiés pour la conduite des machines afin d'assurer une productivité maximale, lorsque les entreprises adoptent des méthodes de récolte mécanisées. Il faut tenir compte aussi de l'effet de la méthode de récolte sur la valeur esthétique du terrain. En effet, un petit nombre de propriétaires de petits boisés privés ont souligné qu'ils hésitaient à appliquer la coupe à blanc sur leur terrain puisque cette méthode détruit la valeur esthétique de leurs terrains pour des années à venir. Ces propriétaires de boisés préféraient les méthodes de récolte plus traditionnelles.

Avec l'avènement de grosses machines sophistiquées, bon nombre de nos travailleurs forestiers ont été déplacés sans préavis. Il ne semble exister aucun "réseau de sécurité" pour aider les travailleurs dans d'autres secteurs. De plus, les travailleurs qui ont été retenus pour travailler sur de grosses machineries souvent ne reçoivent aucune formation spécialisée et ne sont pas qualifiés pour accomplir ce genre de travaux.

Comme il est mentionné dans la partie sur la "planification des ressources humaines", il doit exister une meilleure communication entre les gouvernments et l'industrie relativement à la mécanisation. Grâce à une communication améliorée, il sera possible de minimiser les effets néfastes de la mécanisation sur les travailleurs. Des programmes spéciaux d'adaptation à l'emploi et de création d'emplois doivent être élaborés pour aider les travailleurs déplacés en raison de la mécanisation. Il faut également élaborer des programmes de formation afin d'aider les travailleurs à acquérir une formation pour conduire les nouveaux engins ou afin de les orienter vers d'autres secteurs de l'économie.

B. Traitements de sylviculture

La sylviculture est une méthode qui consiste à prendre soin d'une forêt. Elle comprend le reboisement des zones déboisées, l'éclaircie des jeunes peuplements qui comptent trop d'arbres par hectare, ou le nettoyage des peuplements qui ont été envahis par les arbres sauvages au point où ceux-ci nuisent à la croissance des arbres plantés.

Le paragraphe 38(2) de la Loi sur les terres et forêts de la Couronne prescrit que, sous réserve des règlements et des dispositions de toute entente passée entre le titulaire de permis et le Ministre, celui-ci doit rembourser le titulaire de permis, des dépenses d'aménagement forestier approuvées dans le plan d'exploitation et engagées en vertu de ce dernier. Celles-ci comprennent les dépenses se rapportant aux coupes d'éclaircie précommerciales, à la préparation du terrain pour le reboisement artificiel, à la plantation d'arbres, aux soins des plantations artificielles et à la protection contre les incendies, les insectes et la maladie.

Il y a un niveau maximum d'efforts de sylviculture qui produira immédiatement une augmentation de la récolte permise. Au-delà de ce maximum, les efforts de sylviculture n'augmenteront pas immédiatement la récolte possible. Les données sur la répartition des catégories actuelles d'âge des ressources forestières permettent aux représentants de planifier les traitements de sylviculture maximums qui pourraient augmenter la récolte possible du bois résineux.

L'objectif des travaux de sylviculture est de maximiser la production des ressources forestières et de fournir de l'emploi dans les domaines de la plantation, de la récolte et de la transformation de la ressource. Des programmes sont appliqués pour assurer que des travaux de sylviculture soient entrepris sur les terres de la Couronne et sur les grandes tenures industrielles. En outre, des négociations sont en cours pour augmenter les subventions en vertu de l'entente Canada-Nouveau-Brunswick concernant le renouvellement forestier relativement aux traitements de sylviculture sur les boisés privés. Ces subventions doivent être accompagnées d'efforts visant à sensibiliser le propriétaire de boisés privés à l'importance de la gestion des ressources forestières ainsi qu'à l'inciter à rechercher un bon rendement sur les investissements des contribuables.

L'importance du traitement de sylviculture en ce qui concerne l'approvisionnement du produit forestier ainsi que la création d'emplois, est reconnue. La planification est un élément essentiel aux efforts de sylviculture - à la planification de la sylviculture sur les boisés privés et sur les terres de la Couronne et les grandes tenures libres. Il faut, dans le cadre de cette planification, s'assurer de dispenser une formation en sylviculture aux travailleurs et aux entrepreneurs.

C. Utilisation des ressources

Le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie compile et tient des données sur l'utilisation du bois dans la province. Il existe des données sur le type d'industries utilisant les fibres, la propriété des terres sur lesquelles le bois est récolté, les essences utilisées et les exportations et importations de bois. Les déchets des scieries, tels que les copeaux et la sciure de bois, sont également enregistrés lorsqu'ils sont utilisés comme sources principales de fibres.

On ne pourra jamais trop insister sur l'importance d'utiliser des méthodes adéquates de triage pour assurer que les billes soient séparées du bois de pâte afin d'assurer l'utilisation optimale des ressources forestières. Il importe aussi de trouver d'autres utilisations pour le bois feuillu afin d'assurer l'utilisation la plus efficace possible de notre ressource forestière.

Le procédé ALCELL mis au point par la Miramichi Pulp and Paper Repap à Newcastle créera de nouveaux emplois et un nouveau marché pour les feuillus. Ces nouvelles initiatives doivent être soutenues pour assurer, dans la plus grande mesure du possible, l'ouverture de nouveaux marchés. Un accent particulier devrait être mis sur les produits d'une valeur ajoutée plus élevée.

Il importe de trouver des moyens et des façons de maximiser les bienfaits de nos ressources forestières. Certaines catégories de bois répondent aux critères pour la conversion en billes de sciage utilisées pour le bois à pâte. Il faut en particulier mieux informer les propriétaires de boisés privés afin qu'ils puissent obtenir un meilleur rendement sur leurs investissements. Il faut également accroître la valeur économique de nos forêts, en augmentant le nombre d'industries avec un contenu de valeur ajoutée plus élevé. Enfin, bien que nous utilisions une partie accrue de nos ressources de feuillus, si on pouvait trouver d'autres marchés pour ce bois, la récolte de produits de feuillus pourrait être mieux intégrée à celle du bois résineux.

D. Mesurage de nos ressources forestières

La Loi sur les mesureurs exige que tout le bois coupé sur les terres de la Couronne ou mis sur le marché par l'entremise d'une association de producteurs (office de commercialisation, coopérative et autre association établis en vue de la commercialisation des produits forestiers de base) soit mesuré par un mesureur titulaire d'un permis.

En vertu de l'article 11 de la Loi sur les mesureurs, un mesureur doit mesurer équitablement et correctement tous les produits forestiers. Les activités des mesureurs sont vérifiées régulièrement par le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie pour s'assurer que tout mesurage soit effectué conformément à la loi et aux règlements.

Les unités de mesure acceptées par le Règlement 83-190 sont le mètre cube apparent, le mètre cube, la masse exprimée en tonnes ou en kilogrammes, le pied planche, à la pièce et le mètre linéaire.

Chaque année, le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie examine la situation du mesurage dans la province. Le relevé effectué l'an dernier (1987-1988) établit la méthode de mesurage, le lieu du mesurage, le mode de paiement des redevances et la méthode de mesurage utilisée pour payer le bûcheron (voir annexe C). Ce document indique les différentes méthodes utilisées ainsi que la

complexité du système de mesurage en général. En 1987-1988, 545 mesurages de vérification ont été effectués auprès de 128 mesureurs, et l'écart n'a jamais dépassé l'écart admissible de +/- 3 pour cent.

Le système en place pour le mesurage des produits forestiers de base en vue du paiement des redevances a été conçu afin d'assurer que le bois soit mesuré équitablement et correctement. Le comité a jugé le système de mesurage efficace pour le paiement des redevances.

Il importe d'avoir des mesureurs bien qualifiés pour effectuer le mesurage de nos ressources forestières.

E. Accès aux ressources forestières

Le réseau de chemins utilisé pour accéder à nos ressources forestières comprend les chemins qui relèvent du ministère des Transports et ceux qui relèvent de la Loi sur les terres et forêts de la Couronne.

Le ministère des Transports doit entretenir les routes qui relèvent de sa compétence. De plus, le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie exige que les titulaires d'un permis incorporent dans leur plan d'aménagement de vingt-cinq ans, des données sur la construction et l'entretien des chemins. Le plan d'aménagement est révisé et mis à jour tous les cinq ans. Les règlements en vertu de la Loi sur les terres et forêts de la Couronne établissent les catégories de chemins forestiers ainsi que les normes de construction et d'entretien de ces chemins.

Les règlements établis en vertu de la Loi sur les terres et forêts de la Couronne stipulent que tous les chemins forestiers font partie du réseau permanent de chemins assurant l'accès aux activités d'aménagement forestier, à l'exploitation des ressources minières et à l'utilisation des forêts à des fins récréatives. Les critères établis relativement à la construction et à l'entretien des chemins doivent être respectés.

Au cours de l'étude, on n'a généralement eu aucune difficulté à se rendre aux chantiers. Il faut noter toutefois, que l'étude a été effectuée pendant les mois d'été.

Les chemins menant aux ressources forestières sont importants, à la fois pour sortir les produits forestiers et pour effectuer des traitements de sylviculture - plantation et éclaircie. Il est important que les chemins forestiers soient aménagés un an à l'avance et que les normes minimales établies dans les règlements soient respectées.

En même temps, il faut reconnaître que les dépenses affectées à l'infrastructure des chemins doivent se situer à l'intérieur des limites raisonnables. Nos chemins d'accès ne peuvent pas être de la même qualité que nos routes principales.

F. Stratégie de développement de l'emploi

Il est évident que notre stratégie des ressources humaines et notre stratégie des ressources naturelles ne peuvent pas être examinées séparément. Les deux sont interreliées. Une stratégie de formation ne peut pas être élaborée sans tenir compte du travail à entreprendre ainsi que des habiletés et des compétences des travailleurs et des entrepreneurs.

Nos méthodes de récolte évoluent. Les travailleurs doivent être qualifiés pour conduire les nouveaux engins, d'autres travailleurs ont besoin d'améliorer leurs compétences relativement aux méthodes de récolte conventionnelles. Une seule méthode de récolte ne convient pas pour toutes les situations. En particulier, les propriétaires de boisés privés ont soulevé certaines préoccupations concernant la coupe à blanc; ils ont indiqué qu'ils favorisaient les méthodes de récolte conventionnelles.

Dans le cas où des travailleurs sont déplacés à la suite de changements technologiques, les titulaires de permis doivent donner un avis suffisant afin que des plans et des programmes d'adaptation puissent être mis en place pour aider les travailleurs. Le climat économique général doit être amélioré afin que les travailleurs déplacés aient accès à un autre emploi.

Il faut mettre un accent particulier sur les programmes de sylviculture dans le secteur des boisés privés pour assurer l'approvisionnement de nos ressources forestières à l'avenir. Pour réaliser cet objectif, il faut améliorer la communication avec les propriétaires de boisés privés. En outre, des plans d'aménagement régional doivent être élaborés pour les ressources sur les boisés privés.

Enfin, il faut prendre des mesures pour assurer une meilleure utilisation de nos ressources forestières par les industries, de façon à fournir des produits d'une valeur ajoutée plus élevée.

G. Recommandations

26. Le Comité ministériel recommande que les activités de sylviculture soient intensifiées et qu'un accent particulier soit mis sur les boisés privés.

27. Il est recommandé également que d'autres ressources gouvernementales soient prévues pour faciliter l'élaboration de plans d'aménagement forestiers généraux relativement à chaque région

desservie par un office de commercialisation, pour améliorer la communication avec les propriétaires de boisés privés et pour les sensibiliser à l'importance de l'aménagement forestier.

28. Le Comité ministériel recommande que le gouvernement continue d'encourager l'activité entrepreneuriale, surtout celle qui procure des produits d'une valeur ajoutée plus élevée.

8. CONCLUSION

Le Nouveau-Brunswick a la chance de posséder une ressource forestière abondante et des employeurs et travailleurs dans le secteur forestier qui travaillent fort pour relever les défis que présente la forêt. L'avenir de l'industrie forestière au Nouveau-Brunswick repose sur la mise en valeur de ces ressources - naturelles et humaines - pour qu'elle se développent pleinement. Il faut pour y arriver, de l'ingéniosité, des ressources et un engagement de la part du gouvernement, des employeurs et des travailleurs - ils doivent s'engager à travailler ensemble pour affronter les problèmes et profiter des possibilités auxquels les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture font face.

Le plein potentiel de nos ressources forestières ne sera pas développé si le gouvernement et l'industrie concentrent leurs efforts uniquement sur les recommandations émanant du présent rapport. Ce document doit servir de point de départ et de véhicule pour encourager le dialogue et la prise de mesures. Il faut éviter de faire preuve de suffisance.

Il faut reconnaître l'importance des secteurs de l'exploitatiion forestière et de la sylviculture pour notre économie. Les conditions de vie et de travail dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture doivent être établies en tenant compte du rôle important des travailleurs forestiers. Les programmes de formation et d'adaptation à l'emploi doivent tenir compte des caractéristiques particulières de l'industrie - reconnaître les besoins uniques des travailleurs et de l'industrie. Les initiatives en matière de développement doivent être axées sur l'avenir - reconnaître les futurs bienfaits pour ce qui est des possibilités d'emploi dans l'exploitation et la transformation de la ressource.

Les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture ne peuvent pas absorber nos travailleurs déplacés. Pour maximiser le rendement des ressources forestières, il faudra des travailleurs forestiers et des employeurs qualifiés et engagés. Il ne faut pas non plus ignorer que bon nombre de travailleurs ont été déplacés à la suite de la mécanisation. Ces travailleurs ont apporté une importante contribution à ce secteur et ils ont besoin maintenant d'une formation pour conduire les nouvelles machines ou, s'ils le désirent, s'orienter vers d'autres domaines. Dans le contexte économique général, il faut créer de nouveaux emplois et développer de nouvelles industries.

Les employeurs et les travailleurs de l'industrie méritent d'être félicités pour leur travail ardu et l'engagement qu'ils ont manifesté jusqu'ici. L'avenir exige cependant que nous élaborions des plans et des stratégies qui assureront que ce travail ardu et cet engagement continuent de produire des dividendes.

Ce gouvernement est déterminé à travailler avec les parties pour assurer un avenir prospère dans ce domaine.

PARTIE III : SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

Le défi que nous avons à relever au cours des années 90 consistera à élaborer une stratégie pour les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture qui assure un traitement juste et équitable des travailleurs tout en reconnaissant le droit des employeurs à un bon rendement sur les investissements.

1. Le Comité ministériel recommande que le gouvernement accepte la recommandation de la Commission du salaire minimum qui stipule qu'il ne convient pas pour l'instant d'établir un barème du salaire minimum spécial pour les travailleurs des secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture sur les terres de la Couronne.

2. Le Comité ministériel recommande que le gouvernement revise annuellement la nouvelle politique sur le mesurage pour les travailleurs non syndiqués sur les terres de la Couronne afin de déterminer si elle doit être améliorée.

3. Il est également recommandé que les représentants des normes d'emploi continuent de travailler étroitement avec les représentants du ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie relativement à la nouvelle politique sur le mesurage.

4. Le Comité ministériel recommande que le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie continue d'embaucher des personnes pour effectuer au hasard des vérifications du mesurage sur les terres de la Couronne.

5. Le Comité ministériel recommande que le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie prépare une brochure ou une trousse d'information visant à permettre aux travailleurs forestiers de mieux comprendre les unités de mesure utilisées pour le mesurage.

6. Le Comité ministériel recommande que les ressources humaines affectées à la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail soient augmentées et que le ministère lance immédiatement un programme d'application des normes d'emploi et de sensibilisation à ces normes afin que les salariés et les employeurs connaissent leurs droits et leurs obligations en vertu de la Loi sur les normes d'emploi, que les employeurs tiennent des dossiers adéquats de la feuille de paie et que les salariés soient rémunérés dans les délais prescrits par la loi.

7. Le Comité ministériel recommande que le ministère de la Santé et des Services communautaires élabore des lignes directrices en vertu de la Loi sur la santé afin de régir les logements fournis par les employés dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture.

8. Il est aussi recommandé que les nouvelles lignes directrices sur les logements en vertu de la Loi sur la santé s'inspirent de celles de la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail.

9. Le Comité ministériel recommande que la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail et le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie aident le ministère de la Santé et des Services communautaires à surveiller les conditions dans les camps de bûcherons.

10. Le Comité ministériel recommande que les règlements de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail soient révisés afin de préciser les responsabilités des employeurs en matière de surveillance.

11. Le Comité ministériel recommande que la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail examine l'efficacité des stratégies actuelles en matière de formation et d'application concernant le port d'équipement de protection individuelle au travail.

12. Le Comité ministériel recommande que les règlements concernant l'évacuation des travailleurs forestiers soient révisés et que des renseignements précis soient fournis aux employeurs pour expliquer leurs responsabilités.

13. Le Comité ministériel recommande que le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie encourage les titulaires de permis à aménager ou à améliorer des chemins d'accès au moins un an avant leur utilisation prévue.

14. Vu la similarité entre l'industrie de la construction et les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture, le Comité ministériel recommande que la Loi sur les relations industrielles soit modifiée de façon que les dispositions spéciales régissant l'industrie de la construction s'appliquent aussi aux secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture.

15. Le Comité ministériel recommande que les titulaires de permis soient tenus d'informer le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie lorsqu'un déplacement important de leurs travailleurs ou des travailleurs d'autres employeurs sur leur concession est prévu.

16. Il est aussi recommandé que dès la réception d'un avis de déplacement, le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie avise les ministères du Travail et de l'Enseignement supérieur et de la Formation afin qu'ils puissent élaborer des programmes adéquats d'adaptation et de formation pour aider les travailleurs déplacés.

17. Le Comité ministériel recommande que le ministère du Travail établisse des mécanismes d'adaptation pour aider les travailleurs déplacés à s'adapter aux milieux de travail nouveaux et modifiés.

18. Le Comité ministériel recommande que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation crée immédiatement un comité de coordination composé de représentants du ministère et de l'industrie forestière afin de mettre en oeuvre un plan concernant le niveau d'alphabétisation des travailleurs dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture.

19. Il est de plus recommandé que l'industrie soit encouragée à élaborer des programmes d'adaptation faisant appel aux bûcherons déplacés dans leurs activités de sylviculture.

20. Le Comité ministériel recommande que l'industrie établisse un Fonds de fiducie pour la formation en vertu du Programme Acquisition de compétences de la Planification de l'emploi.

21. Le Comité ministériel recommande que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, en collaboration avec l'industrie, forme immédiatement un ensemble d'instructeurs et qu'il établisse un moyen de surveiller les besoins de formation dans les secteurs de l'exploitation forestière et de la sylviculture afin d'y répondre.

22. Il est aussi recommandé que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation augmente sa capacité de dispenser de la formation aux travailleurs forestiers sur place ainsi que des programmes qui peuvent être dispensés à la souche.

23. Le Comité ministériel recommande que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation élabore une stratégie visant à mettre en oeuvre un système d'accréditation des travailleurs forestiers.

24. Il est aussi recommandé que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation coordonne les pourparlers entre les représentants de ce ministère, du ministère du Travail et de la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail, et formule des recommandations sur la méthode à adopter pour appliquer les normes d'accréditation ou d'octroi des permis relativement aux travailleurs forestiers.

25. Le Comité ministériel recommande que le gouvernement entame immédiatement des pourparlers avec le gouvernement fédéral afin que les particuliers admissibles puissent continuer de recevoir des prestations d'assurance-chômage tout en améliorant leurs compétences et leur formation.

26. Le Comité ministériel recommande que les activités de sylviculture soient intensifiées et qu'un accent particulier soit mis sur les boisés privés.

27. Il est recommandé également que d'autres ressources gouvernementales soient prévues pour faciliter l'élaboration de plans d'aménagement forestiers généraux relativement à chaque région desservie par un office de commercialisation, pour améliorer la communication avec les propriétaires de boisés privés et pour les sensibiliser à l'importance de l'aménagement forestier.

28. Le Comité ministériel recommande que le gouvernement continue d'encourager l'activité entrepreneuriale, surtout celle qui procure des produits d'une valeur ajoutée plus élevée.

ANNEXES

LICENSE BOUNDARIES

PROVINCE OF NEW BRUNSWICK

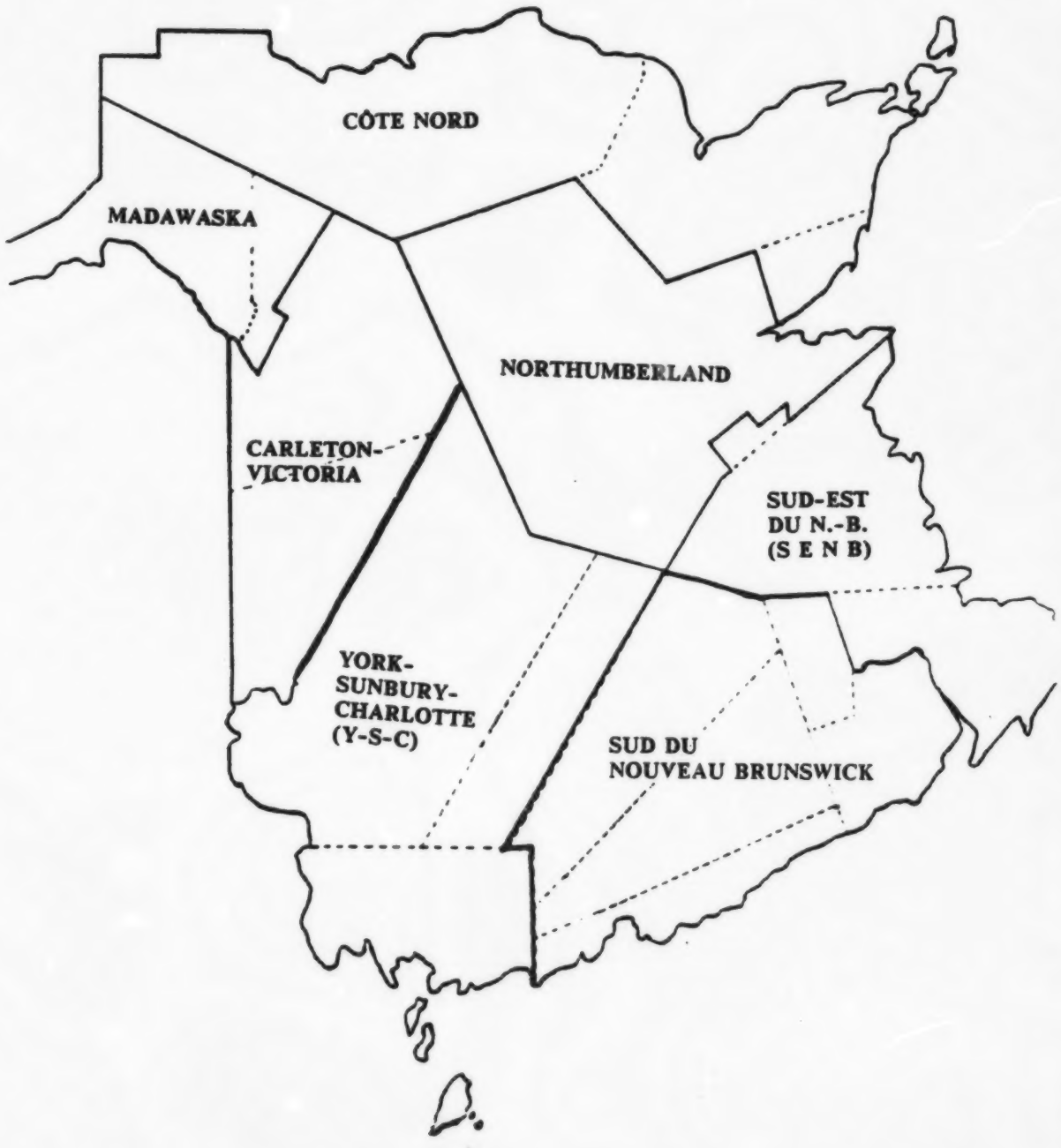
LIGNES DE DÉMARCATION DES CONCESSIONS

PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Numéro du permis	Titre du permis	Nom du titulaire du permis
1	Upsalquitch	N.B.I.P. Forest Products Ltd.
2	Nepisiguit	Consolidated-Bathurst Inc.
3	Lower Miramichi	Miramichi Pulp & Paper Inc.
4	Upper Miramichi	Miramichi Pulp & Paper Inc.
5	Kent	Atlantic Waferboard Inc.
6	Queens-Charlotte	J. D. Irving Limited
7	Fundy	Rothesay Paper Limited
8	York	St. Anne-Nackawic Pulp & Paper Company Ltd.
9	Carleton	Juniper Lumber Co. Ltd.
10	Restigouche-Tobique	Fraser Inc.

CARTE DES OFFICES DE COMMERCIALISATION

DES PRODUITS FORESTIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK



STATISTIQUES
OFFICES DE COMMERCIALISATION DES PRODUITS FORESTIERS
DU NOUVEAU-BRUNSWICK 1988

AAC (000M³)

Office	Hectares	N^bre de propriétaires	Résineux	Feuillu
Carleton-Victoria	177,933	3,700	140	174
Madawaska	98,780	2,200	80	93
Côte nord	264,953	7,300	255	229
Northumberland	142,808	3,600	167	84
Sud-est du N.-B.	295,011	7,600	320	204
Sud du N.-B.	446,829	5,000	375	345
York-Sunbury-Charlotte	368,233	6,000	310	283

Source: 1. Gestion du bois, MRNE
2. R.S. MacLaggan

DISPOSITIONS CONCERNANT LE MESURAGE POUR 1987-1988

Titulaire de permis	Exploitant	Paiement des redevances	Lieu du mesurage	Rémunération du bûcheron	Lieu du mesurage	Observations
NBIP	Exploitants de la NBIP	Tout le bois coupé à l'aide des machines Koehring est mesuré par la masse et converti en m^3 pour le paiement des redevances.	Usine	Les opérateurs de machines Koehring sont rémunérés au taux horaire par heure machine.	S/O	
		Tout le bois en tronc entier est mesuré par la masse et converti en m^3 pour le paiement des redevances.	Usine	Les bûcherons syndiqués sont rémunérés selon la méthode du tronc entier selon le système de catégorie (pré-négocié) semblable au CBI Roger Lake Camp.	En forêt	
	Entrepreneurs de la NBIP	Redevances payées sur le volume livré mesuré	Usine	Entrepreneur rémunéré selon le volume livré mesuré, mais les bûcherons rémunérés selon 1. salaires quotidiens (heures de travail effectuées) ou selon 2. le mesurage des produits de NBIP (en forêt). Les bûcherons reçoivent le bordereau de mesurage avant que le bois puisse être transporté. Ce mode de rémunération n'est pas ou n'a pas été une question soulevée par les bûcherons.	En forêt	
	Titulaires de sous-permis	Les redevances payés pour le volume de la catégorie de 2 cm à partir du tableau approuvé par le MRN.	En forêt	Les bûcherons sont rémunérés selon la même méthode de mesurage - mais le paiement varie selon le titulaire de sous-permis i. certains bûcherons sont rémunérés selon la méthode des catégories des 2 cm et 2. Certains bûcherons sont rémunérés selon le système de catégorie.	En forêt	

ANNEXE C
Page 1 of 6

DISPOSITIONS CONCERNANT LE MESURAGE POUR 1987/1988

Titulaire de permis	Exploitant	Paiement des redevances	Lieu du mesurage	Rémunération du bûcheron	Lieu du mesurage	Observations
NBIP	Titulaire de sous-permis			Le nombre de pièces est marqué sur la pile ou le bûcheron reçoit un bordereau de mesurage, sauf autres dispositions mutuellement acceptables.		
CBI	CBI	Le tronc entier du bois résineux (E, S.B., P.G.) est débité et la redevance est payée et l'opérateur de la débouscailleuse rémunéré selon le volume de bois apparent.	En forêt	La méthode du tronc entier de bois résineux au Roger Lake Camp (travailleurs syndiqués CPU) est une méthode à la pièce par catégorie pour la rémunération du bûcheron, tandis que la redevance est fondée sur le volume de bois apparent. Cette situation n'a pas été vue comme un problème par le passé.	En forêt	
		L'arbre entier de bois dur est débité et la redevance est payé selon le volume de de bois apparent.	En forêt			
		Bois de pâte et bois de colombage résineux coupé en sentier est mesuré selon le volume de bois apparent.	En forêt			
		Les billes coupées en sentier sont mesurées en m^3 dans les sentiers et la redevance est payée selon le mesurage.	En forêt	La méthode de mesurage pour le paiement des redevances et celle pour la rémunération des bûcherons sont exactement les mêmes pour tous les autres conditions de mesurage, qu'il s'agisse de CBI, des petits entrepreneurs ou des titulaires de sous-permis, y compris la N.A.F.P..	En forêt	
	Petits entrepreneurs Titulaires de sous-permis (sauf N.A.F.P.)	Tronc entier du bois résineux et bois feuillu débité en bordure du chemin et redevances payées selon le volume apparent.				
		Les billes mesurées en m^3 cube ou en pied planche pour la redevance.	En forêt			
	N.A.F.P	Tout le bois résineux est mesuré et exprimé selon la méthode du tronc entier.	En forêt			

DISPOSITIONS CONCERNANT LE MESURAGE POUR 1987-1988

Titulaire de permis	Exploitant	Paiement des redevances	Lieu du mesurage	Rémunération du bûcheron	Lieu du mesurage	Observations
CBI	M.A.F.P.	Tronc entier feuillu est débité et les redevances sont payées sur le volume apparent.	En forêt	Voir observation ci-dessus	En forêt	
		Billes de feuillu mesurées en m^3 ou en p.m.p. pour les redevances.	En forêt		En forêt	
Atlantic Waterboard	Entrepreneurs et Titulaires de sous-permis	Bois de pâte et bois de colombage résineux et feuillu sans rupture de charge.	Usine	Bûcherons rémunérés selon la même méthode de mesurage.	Usine	
		Billes, lattes de bois et bois de chauffage mesurés selon la méthode du produit.	En forêt	Bûcherons rémunérés selon la même méthode de mesurage.	En forêt	
Miramichi Pulp & Paper Inc. (Lower)	MPP et la plupart des titulaires de sous-permis	Tronc entier résineux débité en bordure du chemin et mesuré selon la méthode du produit.	Usine/en forêt	Bûcherons syndiqués rémunérés selon la même méthode de mesurage.	Usine/ En forêt	
		Tronc entier feuillu débité en bordure du du chemin et mesuré selon la méthode du produit.	En forêt	Bûcherons rémunérés à la pièce ou selon la mesurage du petit bout.	En forêt	
	Andersen (Contr)	Produit de la coupe en sentier mesuré pour le bois de pâte résineux.	Usine	Bûcherons rémunérés selon la même méthode de mesurage.	Usine	
		Bois de pâte feuillu et de placage mesuré en forêt.	En forêt	Bûcherons rémunérés selon la même méthode de mesurage.	En forêt	
	Russell & Swim	Mesuré selon la méthode du produit.	En forêt	Bûcherons rémunérés selon la même méthode de mesurage.	En forêt	
	Burchill	Mesuré selon la méthode du produit.	En forêt	Bûcherons rémunérés selon la même méthode de mesurage.	En forêt	
	Giks	Mesuré selon la méthode du produit	Usine	Bûcherons rémunérés selon la même méthode de mesurage.	Usine	

DISPOSITIONS CONCERNANT LE MESURAGE POUR 1987-1988

Titulaire de permis	Exploitant	Paiement des redevances	Lieu de mesurage	Rémunération du bûcheron	Lieu de mesurage	Observations
Miramichi Pulp & Paper Inc. (Lower)	Tobique	Mesuré selon la méthode du produit.	Usine	Bûcherons rémunérés selon la même méthode de mesurage.	Usine	
Miramichi Pulp & Paper Inc. (Upper)	MPP et la plupart des titulaires de sous-permis	Même que MPP Lower				
	Burchill	Même que MPP Lower				
	Newcastle Lumber	Le bois de pâte - mesuré selon la méthode du produit à 50/50.	Usine/ En forêt	Bûcherons rémunérés sur la même méthode de mesurage.	Usine/ En forêt	
		Les billes - Mesurées selon la méthode du produit.	Usine	Bûcherons rémunérés selon la même méthode de mesurage.	Usine	
	Underhill	Mesuré selon la méthode du produit.	Usine	Bûcherons rémunérés selon la même méthode de mesurage.	Usine	
	Terra Nova (Rayonier)	Mesuré selon la méthode du produit.	En forêt	Bûcherons rémunérés selon la même méthode de mesurage.	En forêt	
J.D. Irving/ Bathesay (Région 2)	Entrepreneurs	Dans les exploitations de feuillu au nord de la route de Plaster Rock-Renous, le bois est mesuré par la masse à Deersdale.	Usine	Bûcherons rémunérés selon la même méthode de mesurage.	Usine	
		Petit pourcentage du volume est produit en billes.	En forêt	Bûcherons rémunérés selon la même méthode de mesurage.	En forêt	
		Au sud de la route de Plaster Rock-Renous, le tronc entier est mesuré en bordure du chemin et les redevances sont payées selon la méthode du produit.	En forêt	Les bûcherons sont rémunérés selon la même méthode de mesurage pour le tronc entier résineux et selon la méthode de mesurage du petit bout pour le bois feuillu.	En forêt	
	Russelle & Swim, Gilks, Sadler	Mesuré selon la méthode du produit - titulaire de permis et de sous-permis.	En forêt	Bûcherons rémunérés selon la même méthode de mesurage.	En forêt	

DISPOSITIONS CONCERNANT LE MESURAGE POUR 1987-1988

Titulaire de permis	Exploitant	Paiement des redevances	Lieu de mesurage	Rémunération du bûcheron	Lieu de mesurage	Observations
J.D Irving/ Bathurst (Région 3)	Entrepreneurs et titulaires de sous-permis	Mesurage par la masse sur certains cantons à titre expérimental.	Usine	Même méthode de mesurage pour rémunération des bûcherons.	Usine	
		Tronc entier résineux mesuré selon la méthode du petit bout pour le paiement des redevances.	En forêt	Même méthode de mesurage pour rémunération des bûcherons.	En forêt	
		Tronc entier feuillu débité en bordure du chemin et redevances payées selon la méthode de mesurage du produit.	En forêt	Bûcherons rémunérés selon la méthode de mesurage du petit bout.	En forêt	
		Certains produits résineux sont produits et mesurés selon la méthode du produit	En forêt/ Usine	Même méthode de mesurage pour la rémunération des bûcherons.	En forêt/ Usine	
J.D Irving/ Bathurst (Région 4)	Entrepreneur et titulaires de sous-permis	Mesurage par la masse dans certains cantons.	Usine	Même méthode de mesurage pour rémunération des bûcherons.	Usine	
		Tronc entier/mesurage selon la méthode du produit.	En forêt	Bûcherons rémunérés selon la même méthode de mesurage.	En forêt	
		Les feuillus sont mesurés selon la méthode du produit.	En forêt	Même méthode de mesurage pour rémunération des bûcherons.	En forêt	
		Le cèdre est mesuré selon la méthode du tronc entier.	En forêt	Même méthode de mesurage pour rémunération des bûcherons.	En forêt	
	Titulaire de sous-permis (Devon Lumber)	Mesurage selon la méthode du produit pour le bois de pâte et le bois de colombage	Usine	Même méthode de mesurage pour rémunération des bûcherons.	Usine	
		Les billes de sciage sont mesurées selon la méthode du produit.	En forêt	Même méthode de mesurage pour rémunération des bûcherons.	En forêt	
St Anne	Entrepreneur	Redevances payées selon le mesurage par la masse pour la plupart des produits.	Usine	Bûcherons rémunérés selon la méthode du mesurage du tronc entier.	Usine	
		Les billes de sciage de feuillu, de	En forêt	Les bûcherons sont rémunérés selon la méthode de mesurage	En forêt	

DISPOSITIONS CONCERNANT LE MESURAGE POUR 1987-1988

Titulaire de permis	Exploitant	Paiement des redevances	Lieu du mesurage	Rémunération du bûcheron	Lieu du mesurage	Observations
Juniper	Entrepreneur	Tout le bois résineux est mesuré selon la méthode du tronc entier.	En forêt	Bûcherons rémunérés selon la même méthode de mesurage.	En forêt	
		Le bois feuillu est mesuré par la masse à St. Anne	Usine	Bûcherons rémunérés à l'avance selon le nombre de pièces et rémunération finale rajustée selon le mesurage par la masse.	Usine	
	Crabbe	Mesurage selon la méthode du produit.	En forêt	Bûcherons rémunérés selon la méthode du mesurage à l'usine.	Usine	
Fraser	Fraser	Dans les exploitations de tronc entier résineux, on utilise la méthode de mesurage du petit bout.	En forêt	Même méthode de mesurage pour rémunération des bûcherons syndiqués.	En forêt	
		Le bois feuillu est mesuré selon la méthode du produit.	En forêt	Même méthode de mesurage pour rémunération des bûcherons syndiqués.	En forêt	
		Le bois débusqué et débité manuellement est mesuré selon la méthode du produit.	En forêt	Même méthode de mesurage pour rémunération des bûcherons syndiqués.	En forêt	
	Titulaire de sous-permis	Produit résineux mesuré selon la méthode du petit bout ou selon la méthode du produit.	En forêt	Même méthode de mesurage pour rémunération des bûcherons.	En forêt	
		Le bois feuillu est initialement mesuré selon la méthode du tronc entier mais rajusté ultérieurement selon la méthode du produit.	En forêt	Bûcherons rémunérés selon la méthode de mesurage du petit bout.	En forêt	